



Stocktaking on NSSA: Appraising the Present Situation, Condition and Progress

Prepared by -

**Myanmar Marketing Research & Development Co., Ltd
(MMRD – Business Insight)**

In collaboration with NSSA Project Team led by Department of Labour

Supported by -

Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) (TVET)

Published Date: Sep, 2016

Table of Contents

အတိုကောက်စာလုံးများစာရင်း	iv
ဇယားများစာရင်း.....	vi
ကားချပ်များစာရင်း	vi
အခန်း(၁)	7
နိဒါန်း	7
၁.၁ နောက်ခံအကြောင်းအရာ	7
၁.၂ ရည်ရွယ်ချက်များ	9
၁.၃ စစ်တမ်းအကျဉ်းချုပ်	10
အခန်း(၂)	11
၂.၁ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေကိုနားလည်ခြင်း	11
၂.၁	
လုပ်သားများ၏ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက်အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုး	
တိုးတက်ရေးဥပဒေ	11
၂.၂ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေပါအကြောင်းအရာ	11
၂.၃ ဒေသဆိုင်ရာအတွေ့အကြုံ	20
၂.၄ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေတိုးတက်စေရန်အကြံပြုချက်များ.....	25
အခန်း (၃)	28
NSSA နှင့်ဆက်စပ်ကော်မတီများ၏အကြောင်းအရာ	28
၃.၁ NSSA ဆက်စပ်ကော်မတီများ၏အခန်းကဏ္ဍနှင့်တာဝန်များ	28
၃.၂ လုပ်ငန်းကဏ္ဍဆက်စပ်ကော်မတီများ၏လုပ်ဆောင်နေမှုအခြေအနေများ.....	31
၃.၂.၁ သတ္တုနှင့်အင်ဂျင်နီယာလုပ်ငန်းဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင်ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးကော်မ	
တီ (Metal and Engineering SC)	32
၃.၂.၂ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင်ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးကော်မတီ	
(Construction Industry SC)	33

၃.၂.၃ သစ်လုပ်ငန်းဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင်ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးကော်မတီ (Wood-Based Industry SC)	34
၃.၂.၄ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင်ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးကော်မတီ (Agriculture Industry SC)	35
၃.၂.၅ သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင်ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးကော်မတီ (Mining Industry SC).....	35
၃.၂.၆ ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင်ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးကော်မတီ (Manufacturing Industry SC)	36
၃.၂.၇ စီးပွားရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင်ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးကော်မတီ (Commercial and Business Services Industry SC)	37
၃.၂.၈ ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင်ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးကော်မတီ (Hotel & Tourism Industry SC)	38
၃.၃ လုပ်ငန်းကဏ္ဍဆပ်ကော်မတီများအတွက်အကြံပြုချက်များ	38
၃.၄ ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့်အသိအမှတ်ပြုရေးကော်မတီ၏လက်ရှိအခြေအနေ .	41
၃.၅ SACC အတွက်အကြံပြုချက်များ	43
၃.၆ NSSA အတွက်သုံးသပ်ချက်များနှင့်အကြံပြုချက်များ.....	44
အခန်း (၄).....	49
လမ်းညွှန်ချက်များနှင့်အသုံးပြုနည်းလမ်းညွှန်များပေါင်းစည်းခြင်း.....	49
၄.၁ အလုပ်အကိုင်ကျွမ်းကျင်မှုစံရေးဆွဲရေး	51
၄.၂ ကျွမ်းကျင်မှုများတရားဝင်အသိအမှတ်ပြုမှု.....	56
၄.၃ ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းနှင့်ကျွမ်းကျင်မှုအသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်	61
အခန်း (၅).....	68
အလုပ်သမားများကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့်လေ့ကျင့်ရေးအစီအစဉ်များဆောင်ရွက်ခြင်း.....	68
NSSA လုပ်ဆောင်ချက်များ	68
၅.၂ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရေးတွင် ပါဝင်သောဖွံ့ဖြိုးမှုမိတ်ဖက်များ.....	71

၅.၂အလုပ်အကိုင်များအရ လက်ရှိ ဖွံ့ဖြိုးရေးမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းအခြေအနေများ.....	80
အခန်း (၆).....	84
နိဂုံးချုပ်	84
နောက်ဆက်တွဲ	a

အတိုကောက် စာလုံးများ စာရင်း

ACC	Same as " SACC " - Skills Assessment and Certification Committee
ADB	Asia Development Bank
AISC	Agricultural Industry Sectorial Committee
CBSC	Commercial and Business Services Sectorial Committee
CISC	Construction Industry Sectorial Committee
CVT	Centre for Vocational Training
DP	Development Partner
EPB	Employment Promotion Body
ESDA	Employment and Skills Development Authority
ESDL	Employment and Skills Development Law
GIZ	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)
H&T SC	Hotel & Tourism Industry Sectorial Committee
IA	Implementing Agency
ILO	International Labour Organisation
ITE	Institute of Technical Education
JAVADA	Japan Vocational Ability Development Association
KDI	Korea Development Institute
M&E SC	Metal and Engineering Industry Sectorial Committee
MCEA	Myanmar Construction Entrepreneur Association
Mfg SC	Manufacturing Industry Sectorial Committee
MISC	Mining Industry Sectorial Committee
MOLIP	Ministry of Labour, Immigration and Population
MTHRD	Myanmar Tourism Human Resource Development
NSSA	National Skills Standards Authority
OCS	Occupational Competency Standard
PTTEPI	PTT Exploration and Production International Ltd.
SACC	Skills Assessment and Certification Committee
SARS	South African Revenue Service
SC	Sectorial Committee
SDA	Skills Development Agency
SDF	Skills Development Fund

SDFMC	Skill Development Fund Management Committee
SDL	Skills Development Levy
SETA	Sector Education and Training Authorities
SPI	Singapore Polytechnic International
SSDTC	Skill Standards Development and Training Committee
TVET	Technical Vocational Education and Training
UMFCCI	Union of Myanmar Federation of Chamber of Commerce and Industry
UNHABITAT	The United Nations Human Settlements Programme
WDA	Workforce Development Agency
WISC	Wood-based Industry Sectorial Committee

ဇယားများ စာရင်း

- ဇယား ၂.၁ နိုင်ငံလေးနိုင်ငံ၏ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကော်မတီများကို ယှဉ်တွဲလေ့လာခြင်း
- ဇယား ၃.၁ ၂၀၁၄ မှ ၂၀၁၆ ခုနှစ်အတွင်း လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီများမှ ပြန်လည် ပြင်ဆင်ထားသော အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ချက်များ
- ဇယား ၃.၂ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု အရေအတွက်
- ဇယား ၄.၁ NSSA ၏ လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် လက်စွဲစာအုပ်များ ရေးဆွဲပြီးစီးမှု အခြေအနေ
- ဇယား ၄.၂ လက်တွေ့ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများကို အကဲဖြတ်ခြင်းအတွက် ယေဘုယျ လမ်းညွှန်ချက်များ
- ဇယား ၄.၃ အဆင့်တစ်ခုချင်းစီ၏ ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်နှင့် အရည်အသွေးသတ်မှတ်ချက်များ
- ဇယား ၅.၁ ဖွံ့ဖြိုးရေးမိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လက်ရှိ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု အခြေအနေ
- ဇယား ၅.၂ ၂၀၁၆ ခုနှစ်အတွင်း အကောင်အထည်ဖော်ရန် စီစဉ်ထားသော အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စံများ

ကားချပ်များ စာရင်း

- ကားချပ် ၂.၁ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေအရ အဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းပုံ
- ကားချပ် ၃.၁ NSSA အတွက် အကြံပြုချက်များ
- ကားချပ် ၃.၂ ESD ဥပဒေအား နားလည်မှု
- ကားချပ် ၄.၁ အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု စံ နှုန်းရေးဆွဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်
- ကားချပ် ၄.၂ OCS တွင် ပါဝင်ရမည့် အချက်များ
- ကားချပ် ၄.၃ NSSA မှ ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာန များကို တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုရာတွင် လိုက်နာရမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ
- ကားချပ် ၄.၄ NSSA မှ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူများကို တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုရာတွင် လိုက်နာရမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ

အခန်း(၁) နိဒါန်း

၁.၁ နောက်ခံ အကြောင်းအရာ

အလုပ်သမား၊ လူဝန်မှု ကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) လက်အောက်ရှိ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှု "စံ" သတ်မှတ်ပြဌာန်းရေးအဖွဲ့ (National Skills Standards Authority - NSSA) ကို စနစ်ကျသော သင်တန်းများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ ထုတ်ပေးရေးတို့ကို မြှင့်တင်နိုင်စေမည့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစံများဖြစ်ပေါ်လာစေရေး ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် အစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့သည်။ NSSA ကို ဖွဲ့စည်းရာတွင် MOLIP ၏ ဒုတိယဝန်ကြီးမှ ဦးဆောင်ပြီး သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများ အပါအဝင် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများလည်း ပါဝင်ပါသည်။ ယခု လက်ရှိတွင် NSSA လက်အောက်၌ ဝန်ကြီးဌာန အသီးသီးနှင့် ပုဂ္ဂလိက အခန်းကဏ္ဍမှ သက်ဆိုင်ရာ ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဖွဲ့စည်းထားသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍဆပ်ကော်မတီ (Occupational Sectorial Committee) ၁၅ခု ကို ရွေးချယ်သတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်း နယ်ပယ်များ အတွက် ကျွမ်းကျင်မှုစံနှုန်းများ သတ်မှတ်ရန် ဖွဲ့စည်းထားရှိပါသည်။ ၂၀၁၂ခုနှစ်တွင် NSSA အနေဖြင့် အဆင့် ၄ ဆင့် ပါသော အမျိုးသားအဆင့် ကျွမ်းကျင်မှု အရည်အသွေးမူဘောင် ကိုရေးဆွဲခဲ့ပြီး သက်ဆိုင်ရာ ကဏ္ဍအလိုက် ဖွဲ့စည်းထားသော ကော်မတီ (OSC) များကလည်း အလုပ်အကိုင် ၁၇၇ ခု အတွက် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု စံ များကို ရေးဆွဲခဲ့ပြီး ၎င်းတို့ထဲမှ ၉၂ ခုသော စံနှုန်းများကို အစိုးရအဖွဲ့မှ အတည်ပြုပေးခဲ့သည်။

NSSA ၏ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေး တိုးတက်ရန် လှုပ်ရှားမှုများကို အရှိန်အဟုန်ဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း အလို့ငှာ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ (Employment and Skills Development Law)ကို ၂၀၁၃ခုနှစ်တွင် ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော်မှ ဥပဒေ ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။ ဥပဒေထုတ်ပြန်ပြီးနောက် MOLIP သည် NSSA ၏ အုပ်ချုပ်မှု ပုံစံ ပိုမိုခိုင်မာလာစေရန်၊ ESDL ၏ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အပိုင်းနှင့် ဆက်နွှယ်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရေးဆွဲနိုင်စေရန်နှင့် NSSAလက်အောက်ရှိ လုပ်ငန်းကဏ္ဍဆပ်ကော်မတီ (၁၅)ခုမှ ရေးဆွဲခဲ့ပြီးဖြစ်သော လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်းများကို ပြန်လည် ဆန်းစစ်နိုင်စေရန် အလို့ငှာ GIZ ကို နည်းပညာဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့မှုများ ပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့သည်။

GIZ သည် ဆွစ်ဇာလန်နိုင်ငံ မှ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးအဖွဲ့/Swisscontact အမည်ရှိ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ရေး အဖွဲ့နှင့် ပူးပေါင်း၍ NSSA ၏ လုပ်ငန်းယန္တရား လည်ပတ်လုပ်ဆောင်နိုင်ရေးနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရေးဆွဲရေးတွင် ပြည်တွင်းပြည်ပ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ၏ အကြံဉာဏ်ကို ယူ၍ နည်းပညာ အထောက်အပံ့များ ပေးခဲ့ပါသည်။ လုပ်သားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုကို အသိအမှတ် ပြုရေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ GIZ အပါအဝင် ဖွံ့ဖြိုး ရေးမိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍဆပ်ကော်မတီများကို ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဧပြီလက နေပြည်တော်၌ ကျင်းပခဲ့သော NSSA အစည်းအဝေးတွင် အကူအညီပေးရန် ညှိနှိုင်းတောင်းခံခဲ့သည်။ ထိုတောင်းဆိုချက်အရ GIZနှင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍဆပ်ကော်မတီများက

လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လက်ရှိ လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုများကို စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သည့် စီမံကိန်း အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန်သဘောတူခဲ့ကြသည်။ သို့ရာတွင် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်း၊ အသိအမှတ်ပြုခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် နည်းဥပဒေများမှာ မူကြမ်းရေးဆွဲသည့် အဆင့်သာ ရှိနေသေးသည့် အတွက် GIZ မှ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် လက်ရှိလုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုများ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းကို ရှေ့ပြေး စီမံကိန်းအဖြစ် ဆောင်ရွက်ရန် သဘောတူညီခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ ဂျာမနီပြည်သူ့သမ္မတနိုင်ငံ၏ စာအမှတ် (၂၄၅ /၂၀၁၂)နှင့် အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၂၇ /၂၀၁၃)ပြည်ထောင်စု သမ္မတ မြန်မာ နိုင်ငံတော်- နိုင်ငံခြားရေး ဝန်ကြီးဌာန မှ ၂၀၁၃ခုနှစ် ဧပြီလ ၃ရက်နေ့တွင်ထုတ်ပြန်သော စာအမှတ် ၃၂၄၁၄၇ (၁၆၉၅) အရ NSSA ၏ လက်ရှိအလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှုကို အပြည့်အဝ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရေးနှင့် ESD ဥပဒေအရ ၎င်း၏ လုပ်ငန်း ဆောင်တာများကို လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်ကုန်ကျမည့် စရိတ်စကများကို GIZ မှ ထောက်ပံ့ပေးရန် သဘောတူခဲ့သည်။ MOLIP ၏ ထောက်ခံမှုနှင့် အတူ GIZ သည် NSSA အဖွဲ့အစည်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အဓိက ဖွံ့ဖြိုးရေးမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း (Development Partner) ဖြစ်လာခဲ့သည်။

အခြား ဖွံ့ဖြိုးရေး ဆိုင်ရာ မိတ်ဖက်များ အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ၂၀၁၄ခုနှစ် စက်တင်ဘာလမှ စတင်ကာ သက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး စီမံကိန်းကို ထောက်ပံ့ကူညီ ဆောင်ရွက်နေသော SDC/Swisscontact သည် NSSA ၏ ရှေ့ပြေး စီမံကိန်းတွင် နိုင်ငံတကာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင် တစ်ယောက်၏ အခန်းကဏ္ဍမှ နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုဖြင့် ကူညီပေးရန် သဘောတူခဲ့သည်။ SPI နှင့် အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ် (ADB) တို့မှလည်း ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံတကာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များနှင့်အတူ နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ အတတ်ပညာများဖြင့် ပါဝင် ကူညီခဲ့ကြသည်။

အထက်တွင် ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ NSSA သည် GIZ နှင့် ပူးပေါင်းကာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစုံများ သတ်မှတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုရေး လုပ်ငန်းစဉ်များကို စတင်ခဲ့ပြီး ပထမအကြိမ် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးကို ပြီးစီးအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သည်။ GIZ မှ MMRD ကုမ္ပဏီအား ကျွမ်းကျင်မှုစုံ အဆင့် (၁)အတွက် လုပ်ငန်းခွင် (၆)ခုမှ စစ်တမ်းကောက်ယူရန်နှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ကိုင်ဆောင်ထားသူများကို လေ့လာ သုံးသပ်ရန် တာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။ ၂၀၁၄ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလတွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော ပထမအဆင့် ကောက်ယူသည့်စစ်တမ်းတွင် NSSA ၏ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ စံနှုန်းများ သတ်မှတ်ရေး၊ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အသိအမှတ်ပြုရေးတို့ လုပ်ဆောင်နေမှုများကို ပိုမို ကောင်းမွန်စေနိုင်မည့် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အဖွဲ့အစည်းပေါင်း (၁၈)ခုမှ ဖြေဆိုသူ (၅၄)ယောက်ကို တွေ့ဆုံ မေးမြန်းခဲ့သည်။

စစ်တမ်းတွေ့ရှိချက်တွင် NSSA အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ် ကိုင်ဆောင်ထားသူတို့မှာ NSSA ၏ အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စံ သတ်မှတ်ချက်များအရ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်လိုက်သော တာဝန်နှင့် ပစ္စည်းများကို ၎င်းတို့ လုပ်ငန်းခွင်များတွင်လည်း ဆက်လက်ဆောင်ရွက်လျက် ရှိကြခြင်းကြောင့် NSSA ၏ ကျွမ်းကျင်မှုစုံများတွင် ဖော်ပြထားသော အလုပ်နှင့် တာဝန်များအားလုံးသည် အောင်မြင်မှုရှိကြောင်း

ဖော်ပြပါသည်။ ထို့အပြင် တွေ့ရှိချက်များအရ NSSA အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်သည် ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့် အလယ်အလတ်သာ ရှိသော အလုပ်သမားများ အနေဖြင့် အလုပ်ကို စနစ်တကျလုပ်ကိုင်ရန် သင်ယူနိုင်ပြီး တစ်ဆက်တည်းမှာပင် ၎င်းတို့၏ အနာဂတ် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများအတွက်ပါ ယုံကြည်မှုပိုမို ရရှိသွားခြင်းကြောင့် ထိုသူတို့အတွက် လက်မှတ်သည် ပိုမို အရေးပါသည်ဟုလည်း ထောက်ပြထားပါသည်။ အခြားတစ်ဖက်တွင်လည်း ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှုများ ပိုမို အကျိုးရှိပြီး ရေရှည်တည်တံ့စေရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းပိုင်ရှင်များကို NSSA အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်နှင့် ပတ်သက်၍ အရေးပါပုံ၊ အရည်အသွေးနှင့် အသုံးဝင်မှုတို့ကို ပညာပေးရန်လိုအပ်ကြောင်း စစ်တမ်းမှ ဖော်ပြသွားပါသည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် စစ်တမ်းမှ NSSA ကျွမ်းကျင်မှုစံ အဆင့် (၂)ကို တိုးတက်နိုင်ရန်အတွက် ကျွမ်းကျင်အလုပ်သမားများ၏ တာဝန်နှင့် ဝတ္တရားများ သတ်မှတ်ထားရှိခြင်းသည် အရေးကြီးကြောင်းကိုလည်း စစ်တမ်းက ညွှန်ပြသွားပါသည်။

၂၀၁၆ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလတွင် NSSA သည် ၎င်းနှင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီ အဖွဲ့ဝင်များ၏ အမှန်တကယ် လုပ်နိုင်စွမ်းကို နားလည်စိစစ် သုံးသပ်နိုင်စေရန်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်းများပေါ်ပေါက်လာရေး၊ ကျွမ်းကျင်မှုများကို စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှုနှင့် အသိအမှတ်ပြုရေးတို့အတွက် မူဝါဒများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ အလုံးစုံ တိုးတက်နိုင်စေရန်တို့အတွက် အခြား သုတေသနတစ်ခုကိုလည်း လုပ်ဆောင်ရန်အလို့ငှာ MMRD သို့ အဆိုပြုလွှာ တင်သွင်းရန် ဆက်သွယ်ခဲ့ပါသည်။ ယင်းလေ့လာမှုအတွက် MMRD မှ အောက်ပါ ရည်ရွယ်ချက်များ ပါဝင်သော အဆိုပြုလွှာကို ပြင်ဆင်ပြီး MOLIP၊ NSSA နှင့် GIZ တို့မှ တာဝန် ရှိပုဂ္ဂိုလ်များထံသို့ ပေးပို့ပြီး စစ်တမ်းကောက်ယူမည့် လုပ်ငန်း အစီအစဉ်နှင့် လေ့လာမှု ပြုလုပ်မည့် နယ်ပယ်များကို အတည်ပြုချက် ရယူခဲ့ပါသည်။

၁.၂ ရည်ရွယ်ချက်များ

၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်သော လေ့လာမှု စစ်တမ်းတွင် ပါဝင်သည့် အသေးစိတ်ရည်ရွယ်ချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါသည်။

- ၁။ ESD ဥပဒေကို စိစစ်သုံးသပ်ပြီး နောက်ဆက်တွဲ အကောင်အထည်ဖော်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အထောက်အပံ့ ဖြစ်စေရန်
- ၂။ NSSA ကော်မတီ အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ၎င်းတို့၏ လက်ရှိအခြေအနေများနှင့် ပတ်သက်သည့် အချက်အလက်များ စုဆောင်းနိုင်ရန်
- ၃။ လက်ရှိ လုပ်ဆောင်နေမှု (လမ်းညွှန်ချက်များ၊ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ထုတ်ပေးရေး အစီအစဉ်များ နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စံ ရေးဆွဲရေး) များကို သုတေသနပြု လေ့လာရန်နှင့် ယင်းတို့ကိုပိုမို ထိရောက်ကောင်းမွန်အောင် အကြံဉာဏ်များ ပေးရန်
- ၄။ NSSA နှင့် DP တို့အကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နေမှု နှင့် ၎င်းတို့ ကူညီထောက်ပံ့ပေးနိုင်ဖွယ် ရှိသည်များကို သုတေသနပြုနိုင်ရန်

၁.၃ စစ်တမ်းအကျဉ်းချုပ်

ဤအစီရင်ခံစာတွင် အပိုင်း (၄)ပိုင်း ပါရှိပါသည်။

- (၁) အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေကို နားလည်စေခြင်း၊
- (၂) N SSA နှင့် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းကဏ္ဍဆပ် ကော်မတီများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အချက်အလက်များ၊
- (၃) N SSA ၏ မူဝါဒများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များကို တစုတစည်းတည်း ဖော်ပြခြင်း၊ နှင့်
- (၄) N SSA ၏ လုပ်ဆောင်မှုများတွင် ဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာ မိတ်ဖက်အဖွဲ့ (DPs) များနှင့် အကောင်အထည် ဖော်ရေး အေဂျင်စီများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေမှု

ESD ဥပဒေကို နားလည်စေခြင်း အခန်းရှိ ပထမအပိုင်းတွင် ဥပဒေ၌ ပါဝင်သော အကြောင်းအရာများကို ရှင်းလင်းထားပြီး ထိုင်းနိုင်ငံ၊ တောင်အာဖရိကနှင့် စင်ကာပူတို့မှ ပြဋ္ဌာန်းထားသော ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဥပဒေများကိုလည်း မြန်မာနိုင်ငံ၏ ESD ဥပဒေနှင့် နှိုင်းယှဉ်နားလည်နိုင်စေရန် အကျဉ်းချုပ် ဖော်ပြထားပါသည်။ ထို့နောက် ESD ဥပဒေကို အကောင်အထည် ဖော်ရာတွင် တိုးတက်မှု ရှိစေရန် အကြံပြုချက်များကိုလည်း ယင်းအခန်း၏ အဆုံးတွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

အခန်း(၃)တွင်မူ N SSA ၏ အခန်းကဏ္ဍ၊ တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် ၎င်းအောက်ရှိ ကဏ္ဍဆိုင်ရာ ဆပ်ကော်မတီများကို မိတ်ဆက်ပေးပြီး ယင်းဆပ်ကော်မတီများ လက်ရှိ လုပ်ဆောင်နေသည့် အခြေအနေများ ကို ဦးစွာ ဖော်ပြထားပါသည်။ ထို့ပြင် ယင်းဆပ်ကော်မတီများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုရေး ကော်မတီ (ACC)တို့မှ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် လတ်တလော လုပ်ဆောင်နေသည့် အခြေအနေများ၊ ယင်းတို့ကိုမည်ကဲ့သို့ တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်သင့်သည် ဆိုသော အချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည်တို့ကို လေ့လာနိုင်ရန် MMRD သည် သက်ဆိုင်ရာ ဆပ်ကော်မတီများနှင့် ACC ကော်မတီကို ကိုယ်စားပြုသော အဖွဲ့ဝင် (များ)နှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု ၁၇ ခုကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ စစ်တမ်းကောက်ယူ လေ့လာပြီး ရလာသည့် တွေ့ရှိချက်များသည် ဘက်ပေါင်းစုံမှ ခြုံငုံမိစေရန်အတွက် အလုပ်သမား၊ အလုပ်ရှင်နှင့် ကျွမ်းကျင် အဖွဲ့အစည်းမှ ကိုယ်စားလှယ်အသီးသီးကို မေးမြန်းထားပါသည်။ ယင်းအပြင်၊ ဆက်စပ် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကော်မတီများ၏ N SSA အပေါ်တွင် ထားရှိသော သဘောထား အမြင်များကိုလည်း အင်တာဗျူး အဖြေများအပေါ် အခြေခံ၍ ဆွေးနွေးထားပါသည်။

အခန်း (၄) တွင်မူ N SSA ၏ လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် မူဝါဒများကို ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ စံနှုန်းများ ရေးဆွဲခြင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်း နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်များ ထုတ်ပေးခြင်း ဟူ၍ အပိုင်း(၃)ပိုင်း ခွဲ၍ ရှင်းလင်းထားပါသည်။ အခန်း (၅) တွင်မူ ဖွံ့ဖြိုးရေးမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း (DPs) များနှင့် လုပ်ငန်းဖြစ်မြောက်ရေးအေဂျင်စီ (IA) များ၏ N SSA လုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်ဖြည့်ဆည်းပေးမှု အခြေအနေများကို ဖော်ပြထားပါသည်။

အခန်း(၂)

၂၀၁၃ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေကိုနားလည်ခြင်း

၂.၁ လုပ်သားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ

မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှု စံ သတ်မှတ်ပြဌာန်းရေး အဖွဲ့ကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူခွင့်ပြုချက်ဖြင့် ၂၀၀၇ခုနှစ်တွင် စတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး ဦးဆောင်ဝန်ကြီးဌာနဖြစ်သော အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာနသည် ပြောင်းလဲ လာသော အာဆီယံ အခြေအနေများနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေး ပတ်ဝန်းကျင်များနှင့် ကိုက်ညီမည့် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး စနစ်နှင့် လုပ်သားထု၏ ကျွမ်းကျင်မှုများ ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်လာစေရေး အတွက် အဓိက တာဝန်ယူဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှု စံ သတ်မှတ်ပြဌာန်းရေး အဖွဲ့သည် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု စံ များ သတ်မှတ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းကျောင်းများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေး ဌာနများကို မှတ်ပုံတင်ပေးခြင်း၊ အမျိုးသားအဆင့် ကျွမ်းကျင်မှု အရည်အသွေးမူဘောင်နှင့်အညီ ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေး အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်း စသည့် စနစ်များကို ကြီးကြပ်ပေးလျက်ရှိပါသည်။ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေသည် မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှု စံ သတ်မှတ်ပြဌာန်းရေး အဖွဲ့၏ ဆောင်ရွက်ချက်များကို ထိထိရောက်ရောက်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ထောက်ပံ့ပေးလျက် ရှိပါသည်။

၂.၂ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေပါ အကြောင်းအရာ

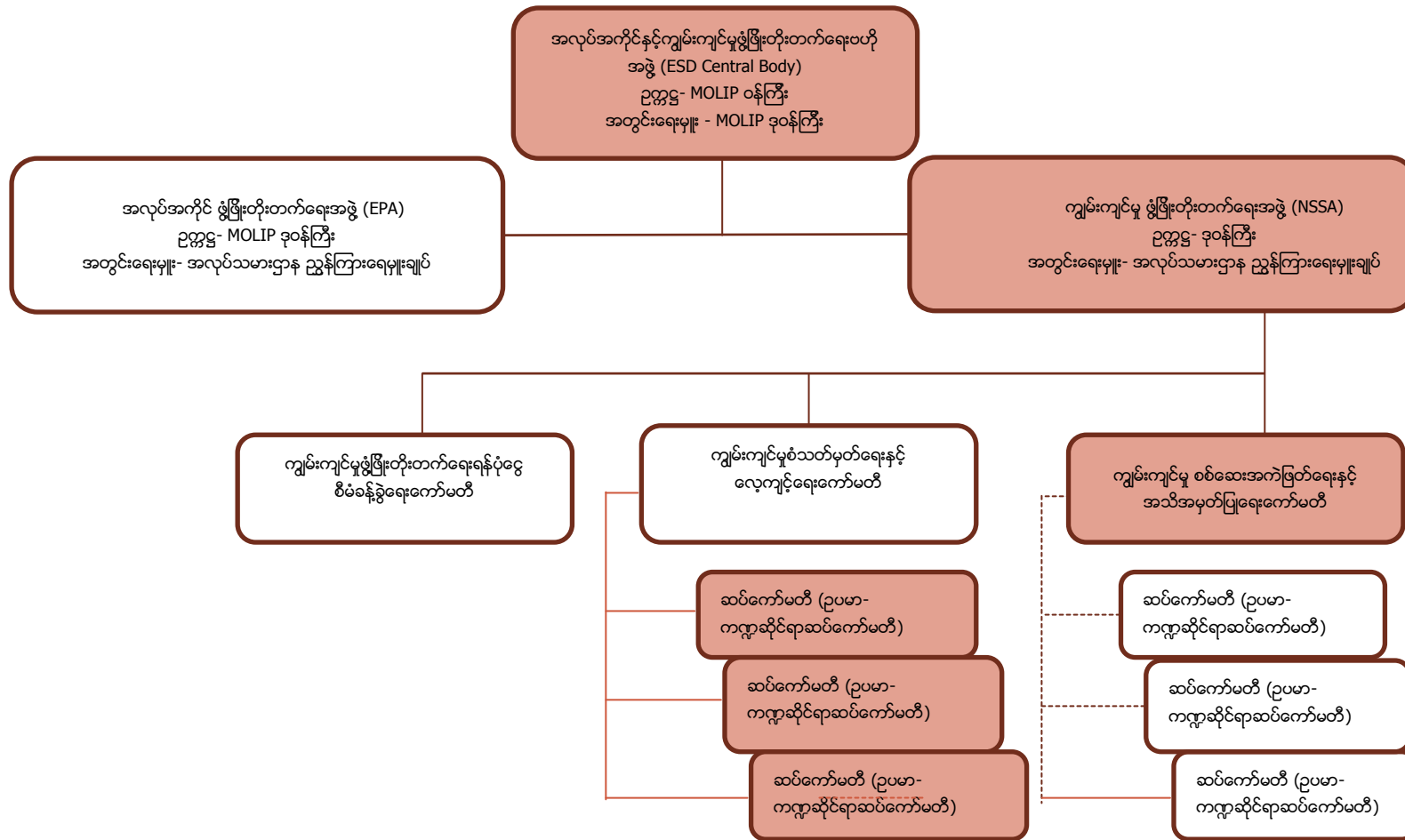
အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေကို ၂၀၁၃ခုနှစ် ဩဂုတ်လတွင် ပြဌာန်းခဲ့ပါသည်။ ဥပဒေသည် မြန်မာလုပ်သားထု၏ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရှိစေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာနသည် ဤဥပဒေနှင့် ပတ်သက်သည့် တာဝန်ရှိ ဝန်ကြီးဌာန ဖြစ်ပါသည်။ ဥပဒေတွင် အောက်ပါ ခေါင်းစီးများနှင့် အခန်း(၁၀)ခန်း ပါဝင်ပါသည်။

- အခန်း ၁ အမည်၊ အာဏာတည်သည့် နေ့ရက်နှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်
- အခန်း ၂ အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားများရှာဖွေခြင်း
- အခန်း ၃ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်း
- အခန်း ၄ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့်လုပ်ငန်းတာဝန်များ
- အခန်း ၅ အလုပ်သမားများ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေးအစီအစဉ်များ ဆောင်ရွက်ခြင်း

- အခန်း ၆ သင်တန်းကျောင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနများ မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် တည်ထောင်ဖွင့်လှစ်ခြင်း
- အခန်း ၇ ကျွမ်းကျင်မှု ယှဉ်ပြိုင်ပွဲများ ကျင်းပခြင်း
- အခန်း ၈ အလုပ်သမားများ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရန်ပုံငွေထူထောင်ခြင်းနှင့် သုံးစွဲခြင်း
- အခန်း ၉ ပြစ်မှုနှင့် ပြစ်ဒဏ်များ
- အခန်း ၁၀ အထွေထွေ

ဤဥပဒေတွင် အခန်း (၂)နှင့် အခန်း(၃)သည် အလုပ်အကိုင် ခန့်ထားရေးဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုကို ဦးတည်ပြီး အခန်း (၄)၊ (၅)၊ (၆)၊ (၇)၊ နှင့် (၈)သည် အလုပ်သမားများ ကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်ရေးနှင့် ပတ်သက်ပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်နိုင်ရန် ဥပဒေမှ ပြဌာန်းထားသော ဖွဲ့စည်းပုံကို ကားချပ် (၂.၁)တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။ ဖွဲ့စည်းပုံအရ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဗဟိုအဖွဲ့၊ အလုပ်အကိုင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းထားရပါမည်။

ကားချပ် ၂.၁- အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းပုံ



အခန်း (၄)တွင် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဆိုင်ရာ အဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် ဆက်စပ်နေသော လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို ဖော်ပြထားပါသည်။ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဗဟိုအဖွဲ့၏ ဥက္ကဋ္ဌနှင့် အတွင်းရေးမှူးအဖြစ် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန၏ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးနှင့် ဒုတိယဝန်ကြီးတို့က တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ ကော်မတီ၏ အဖွဲ့ဝင်များမှာ သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများ၏ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးများ၊ နေပြည်တော်၊ ရန်ကုန်နှင့် မန္တလေး မြို့တော်ဝန်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး (သို့မဟုတ်) ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့များ၏ သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးများ၊ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်ကုန်သည်များနှင့် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအသင်းချုပ်(UMFCCI) ဥက္ကဋ္ဌ၊ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့များနှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်ရေးရာအဖွဲ့များ ဥက္ကဋ္ဌတို့ပါဝင်ပါသည်။ ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌနှင့် တွဲဖက်အတွင်းရေးမှူးများကို လိုအပ်ပါက ခန့်အပ်နိုင်ပါသည်။

အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဗဟိုအဖွဲ့၏ အဓိကလုပ်ငန်းတာဝန်မှာ အောက်ပါကိစ္စရပ်များအတွက် မူဝါဒများချမှတ်ရန်ဖြစ်ပါသည်။

- (က) အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးခြင်း။
- (ခ) အလုပ်လက်မဲ့များ နည်းပါးစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း။
- (ဂ) အလုပ်သမားများ၏ စည်းကမ်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ပေးရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း။
- (ဃ) အလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်စေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း။
- (င) အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့တို့ကို ဖွဲ့စည်းခြင်း နှင့် လမ်းညွှန်ခြင်း။

အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဗဟိုအဖွဲ့လက်အောက်တွင် အလုပ်အကိုင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ (EPA) နှင့် ယခု ဖွဲ့စည်းထားသော မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှု "စံ" သတ်မှတ်ပြဌာန်းရေးအဖွဲ့ ကို ရည်ညွှန်းသော ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့ (SDA) ဟူ၍နှစ်ပိုင်း ရှိရပါမည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေအရ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှု "စံ" သတ်မှတ်ပြဌာန်းရေးအဖွဲ့ (NSSA) ဟူသော အမည်မှ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ (SDA) ဟူ၍အမည်ပြောင်းရန်လိုအပ်ပါသည်။ ထို့အပြင် NSSA တွင် ခန့်အပ်ထားသော ဥက္ကဋ္ဌ၊ အတွင်းရေးမှူးနှင့် အဖွဲ့ဝင်အရေအတွက်တို့သည် SDA အရ ကွဲပြားမှုရှိနေပါသည်။ MOLIP သည် လုပ်သားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်ငန်းဆောင်တာများကို အဆင်ပြေချောမွေ့စွာဆောင်ရွက်နိုင်ရန် SDA တည်ထောင်ရေးကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်သင့်ပါသည်။ အစိုးရပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမား အသင်းအဖွဲ့များအပါအဝင် NSSA အဖွဲ့တွင် စုစုပေါင်းအဖွဲ့ဝင် ၂၉ ဦး ပါဝင်ပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့၏ သတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည် -

- (က) အလုပ်အကိုင်ဆိုင်များ၏ ကျွမ်းကျင်မှု စံများ ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်း၊ ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ပြဌာန်းခြင်း။

- (ခ) အလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ဦးစားပေးမှုများ ခွဲခြားသတ်မှတ်၍ ကျွမ်းကျင်မှု လေ့ကျင့်ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများ ချမှတ်ခြင်း၊
- (ဂ) ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များကို သတ်မှတ်ခြင်း၊
- (ဃ) သင်တန်းကျောင်း သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနများအား မှတ်ပုံတင်လက်မှတ် ထုတ်ပေးခြင်း။
- (င) ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ ထုတ်ပေးရေးအစီအစဉ်များ ချမှတ်ခြင်း၊
- (စ) အလုပ်သမားများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရန်ပုံငွေ ထူထောင်၍ စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊
- (ဆ) မိမိဖွဲ့စည်းသော ကော်မတီများနှင့် ဆပ်ကော်မတီများကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲခြင်း။

ပုဒ်မ (၁၂) (က) အရ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ သည် လုပ်ငန်းတာဝန်များကို အပြည့်အဝဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အောက်ပါ ကော်မတီ (၃)ခုဖွဲ့စည်းရန်လိုအပ်သည်။

- (၁) ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေးကော်မတီ (OCSTC)
- (၂) ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုရေးကော်မတီ (SACC)
- (၃) ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရန်ပုံငွေစီမံခန့်ခွဲရေး ကော်မတီ (SDFMC)

ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေးကော်မတီ (OCSTC) သည် ပုဒ်မ (၁၃) (ခ) အရ အောက်ပါလုပ်ငန်းတာဝန်များကို လုပ်ဆောင်ရပါမည်

- (က) အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစားနှင့် အဆင့်အလိုက် မှန်ကန်တိကျသော ကျွမ်းကျင်မှုစံများကို နိုင်ငံတကာ စံများအား ဝိုင်းရံ၍ ရေးဆွဲသတ်မှတ်ခြင်း၊
- (ခ) ကျွမ်းကျင်မှု စံများနှင့်အညီ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများ ရေးဆွဲခြင်း၊ လေ့ကျင့်ရေးစံများ သတ်မှတ်ခြင်း၊
- (ဂ) လေ့ကျင့်ရေးနည်းပြ အရည်အသွေး သတ်မှတ်ခြင်း၊
- (ဃ) သင်တန်းကျောင်းများ၏ စက်ပစ္စည်း၊ ကိရိယာများနှင့် သင်ကြားရေး အထောက်အကူပြု ပစ္စည်း စံချိန်စံညွှန်းများ သတ်မှတ်ခြင်း၊
- (င) သင်တန်းကျောင်းများ မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်ရေးအမျိုးအစား မှတ်ပုံတင်ခြင်း၊
- (စ) နည်းပညာဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- (ဆ) မှတ်ပုံတင်လက်မှတ် လျှောက်ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ စိစစ်ပြီး ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့သို့ တင်ပြခြင်း။

ထိုနည်းတူ ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုရေးကော်မတီ (SACC) သည် ပုဒ်မ (၁၃) (ဂ) အရ အောက်ပါ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ဆောင်ရွက်ရပါမည်။

- (က) အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ စစ်ဆေးနိုင်ရေးအတွက် စစ်ဆေးမည့်စံ သတ်မှတ်ခြင်း၊
- (ခ) ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနများ မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေး အစီအစဉ်များ မှတ်ပုံတင်ခြင်း၊

(ဂ) မှတ်ပုံတင်လက်မှတ် လျှောက်ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ စိစစ်ပြီး ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြခြင်း၊

(ဃ) အကဲဖြတ်ပုံစံ သတ်မှတ်ခြင်း၊ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ဌာနများ၏ အရည်အသွေး အာမခံချက် ရှိရေးအတွက် အရည်အသွေး ထိန်းသိမ်းရေးစနစ်နှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများ သတ်မှတ်ခြင်း၊

(င) ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် နည်းပညာဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊

(စ) အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အဆင့်အလိုက်သတ်မှတ်၍ ယှဉ်ပြိုင်ပွဲများ ပြုလုပ်ခြင်း၊

(ဆ) ပြိုင်ပွဲတွင် ထူးချွန်ပါက ထူးချွန်သူဖြစ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ထုတ်ပေးခြင်း၊

သင်တန်းကျောင်းနှင့် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနများတွင် NSSA မှ ဖော်ပြထားသော လေ့ကျင့်ရေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုအကဲဖြတ်ရေးများ ဆောင်ရွက်ရန် ထိုဌာနများကို အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေအရ တည်ထောင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ အခန်း (၆) တွင် သင်တန်းကျောင်းများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေး ဌာနများ တည်ထောင်ခြင်း၊ မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ပုဒ်မ (၈) ခု ပါဝင်ပါသည်။ သင်တန်းကျောင်း (သို့မဟုတ်) စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ဌာန တည်ထောင်ရန် စိတ်ဝင်စားသူများသည် သက်ဆိုင်ရာကော်မတီများမှတစ်ဆင့် NSSA သို့ မှတ်ပုံတင်သွင်းရန် လျှောက်ထားရပါမည်။ နိုင်ငံခြားသားပိုင် သင်တန်းကျောင်း/ဌာနများလည်း လျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။ OCSTC နှင့် SACC မှတင်သွင်းသော အစီရင်ခံစာအရ NSSA သည် လျှောက်လွှာများကို လက်ခံခြင်း (သို့မဟုတ်) ငြင်းပယ်ခြင်းများပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ လျှောက်လွှာကို လက်ခံခဲ့သည်ဆိုပါက လျှောက်ထားသူသည် ပုံမှန် မှတ်ပုံတင်ကြေးပေးသွင်းပြီး NSSA အသိအမှတ်ပြု သင်တန်းကျောင်း သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာန ဖြစ်လာမည် ဖြစ်သည်။ လျှောက်လွှာကို ငြင်းပယ်ခဲ့သည်ဆိုပါက လျှောက်ထားသူသည် ရက်ပေါင်း (၃၀)အတွင်းတွင် ပြန်လည်လျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။

ပုဒ်မ (၂၀) တွင်ဖော်ပြထားသည့် မှတ်ပုံတင်ထားသော လေ့ကျင့်ရေးသင်တန်းကျောင်းများ လုပ်ဆောင်ရမည့်တာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်။

(က) အောက်တွင် ဖော်ပြထားသော သင်ကြားရေး အစီအစဉ်များကိုရေးသားပြီး ခွင့်ပြုချက် ရရန်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ (SDA/NSSA) သို့ တင်သွင်းခြင်း-

- (၁) ကျွမ်းကျင်မှု စံ၊
- (၂) သင်ရိုးညွှန်းတမ်း၊
- (၃) သင်တန်းကျောင်း၏ တည်နေရာ၊ အဆောက်အအုံများနှင့် အသုံးအဆောင် ဖော်ပြချက်၊
- (၄) သင်တန်းဆရာများ၏ အမည်နှင့် အရည်အချင်း၊
- (၅) လေ့ကျင့်သင်ကြားမည့်ကာလ၊

(၆) သင်တန်းတွင် အသုံးပြုမည့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးစနစ်၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး အထောက်အကူပြုပစ္စည်းများ၊

(၇) သင်တန်းဆင်းလက်မှတ်၊

(၈) သင်တန်းကြေး၊

(၉) ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေးကော်မတီမှ သတ်မှတ်သော အခြားအချက်အလက်များ၊

(ခ) သင်တန်းသားနှင့် သင်တန်းဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားခြင်း၊

(ဂ) သင်တန်းသားများ၏ ကိုယ်ရေးအချက်အလက်များကို ထိန်းသိမ်းထားရှိခြင်း၊

(ဃ) သင်တန်းတစ်ခု ပြီးမြောက်သည့် (၁၅)ရက်အတွင်း သင်တန်းနှင့်ပတ်သက်သော အစီရင်ခံစာကို ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့သို့ တင်ပြခြင်း၊

(င) သင်တန်းကျောင်းအား အခြားသင်တန်းကျောင်းတည်ထောင်လိုသူထံ လွှဲပြောင်းလိုပါက လွှဲပြောင်းခြင်း မပြုမီ အနည်းဆုံး ရက်ပေါင်း ၃၀ ကြိုတင်၍ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြခြင်း၊

(စ) သင်တန်းကျောင်းကို ရပ်ဆိုင်းလိုပါက သင်တန်းသားများအား လုပ်ငန်းအမျိုးအစား တူညီသော အခြားသင်တန်းကျောင်း တစ်ခုခုသို့ ကျန်ရှိသော သင်တန်းကုန်ကျစရိတ်များနှင့်အတူ လွှဲပြောင်းပေးခြင်း၊

သင်တန်းကျောင်းဖွင့်လှစ်ထားသူသည် ဥပဒေနည်းလမ်းအရ ပြည်ပမှ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များနှင့် သရုပ်ပြဆရာများကို ခေါ်ယူခန့်အပ်နိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများလည်း တည်ဆဲဥပဒေ များနှင့်အညီ ပြည်ပမှ တင်သွင်းနိုင်ပါသည်။

ပုဒ်မ(၂၂) တွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော ကျွမ်းကျင်မှုအကဲဖြတ်စစ်ဆေးရေးဌာနများ လုပ်ဆောင်ရမည့်တာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်။

(က) အောက်တွင် ဖော်ပြထားသော ကျွမ်းကျင်မှုအကဲဖြတ်ရေး အစီအစဉ်များကို ရေးသားပြီး ခွင့်ပြုချက် ရရန် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ (SDA/NSSA) သို့ တင်သွင်းရန်-

- (၁) အသိအမှတ်ပြုထားသော ကျွမ်းကျင်မှု စံများကို အခြေခံထားသော စစ်ဆေးရေး အစီအစဉ်၊
- (၂) ဌာန တည်နေရာ၊ အဆောက်အအုံနှင့် အသုံးအဆောင် ဖော်ပြချက်၊
- (၃) စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူများ၏ အမည်နှင့် အရည်အချင်း၊
- (၄) စစ်ဆေးမည့်ကာလ၊
- (၅) စစ်ဆေးရေးဌာနတွင် အသုံးပြုမည့် စစ်ဆေးရေးအထောက်အကူပြု ပစ္စည်းများ၊
- (၆) စစ်ဆေးမည့် မေးခွန်းများ အနေအထား၊
- (၇) အကဲဖြတ်ရာတွင် အသုံးပြုမည့် ကျွမ်းကျင်မှု စံနှင့် နည်းစနစ်၊
- (၈) ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးခံသူထံမှ ကောက်ခံရမည့် အခကြေးငွေနှုန်းထား၊
- (၉) ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုရေးကော်မတီမှ သတ်မှတ်ထားသော အခြားအချက်အလက်များ၊

- (ခ) ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ရရှိရန် လျှောက်ထားသော ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးခံသူများ အတွက် စည်းကမ်းချက်များ သတ်မှတ်ထားရှိခြင်းနှင့် စစ်ဆေးမှုဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊
- (ဂ) ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးခံသူများ၏ ကိုယ်ရေးအချက်အလက်များကို ထိန်းသိမ်းထားရှိခြင်း၊
- (ဃ) ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ပြီးနောက် (၁၅)ရက်အတွင်း အစီရင်ခံစာကို ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့ သို့ တင်ပြခြင်း၊
- (င) ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးခံ၍ အောင်မြင်သူများအား ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့ ၏ အတည်ပြုချက်ဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ထုတ်ပေးခြင်း၊
- (စ) ကျွမ်းကျင်မှုအကဲဖြတ်စစ်ဆေးရေးဌာနကို ဖျက်သိမ်းလိုပါက ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးခံလိုသူများအား လုပ်ငန်းအမျိုးအစား တူညီသော အခြား ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနတစ်ခုခုသို့ ကျန်ရှိသော ကုန်ကျစရိတ်နှင့်အတူ လွှဲပြောင်းပေးခြင်း၊
- (ဆ) ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးခံသူများကို အခြား ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနသို့ လွှဲပြောင်းခြင်းမပြုမီ အနည်းဆုံး ရက်ပေါင်း ၃၀ ကြိုတင်၍ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့ (SDA/NSSA) သို့ တင်ပြခြင်း၊

မှတ်ပုံတင်ထားသော သင်တန်းကျောင်းများကဲ့သို့ မှတ်ပုံတင်ထားသော အကဲဖြတ်စစ်ဆေးရေးဌာန များသည် ပြည်ပမှ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ (သို့မဟုတ်) အကဲဖြတ်စစ်ဆေးသူများကို ခေါ်ယူခန့်ထားခွင့် ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် ယင်းတို့၏ နေထိုင်ခွင့်ကာလသည် တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ ဖြစ်ရမည်။ အကဲဖြတ်စစ်ဆေးရေးလုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် ပစ္စည်းကိရိယာများကိုလည်း တည်ဆဲဥပဒေများနှင့်အညီ ပြည်ပမှ တင်သွင်းနိုင်ပါသည်။

အလုပ်အကိုင်အမျိုးမျိုးအတွက် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစံများနှင့် အကဲဖြတ်စံနှုန်းများရေးဆွဲခြင်းနှင့် လုပ်သားဈေးကွက်၏ လိုအပ်ချက်နှင့်ကိုက်ညီသော ကျွမ်းကျင်မှု စံ အခြေပြုသင်တန်းကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည်လည်း အရေးပါလှပါသည်။ အခန်း (၅)တွင် ဖော်ပြချက်အရ လုပ်ငန်းရှင်သည် မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်း လုပ်သားများအတွက် လုပ်ငန်းတွင်း သင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်သင်ကြားခြင်း၊ စနစ်ကျသော လုပ်ငန်းခွင်သင်တန်းများ ဆောင်ရွက်ခြင်း နှင့် သတင်းအချက်အလက်နှင့် နည်းပညာရပ်အသုံးပြု၍ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းများကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ အဆိုပါ သင်တန်းအစီအစဉ်များကို လုပ်ငန်းတစ်ခုချင်း ဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းများ စုပေါင်း၍ ဖြစ်စေ အလုပ်သမား တစ်ဦးချင်း (သို့မဟုတ်) အုပ်စုအလိုက် လေ့ကျင့်ဆောင်ရွက်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အသက် (၁၆)နှစ် ပြည့်ပြီးသူများကို အလုပ်သင်များအဖြစ်ခန့်အပ်နိုင်ပြီး ၎င်းတို့ကို အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများကို စနစ်တကျပေးအပ်ရန်ခွင့်ပြုထားပါသည်။

ဥပဒေတွင် နိုင်ငံအဆင့် ကျွမ်းကျင်မှုယှဉ်ပြိုင်ပွဲများစီစဉ်ပေးခြင်းနှင့် ကမ္ဘာနှင့် အာဆီယံအတွင်း ကျွမ်းကျင်မှုယှဉ်ပြိုင်ပွဲများတွင် ပါဝင်ယှဉ်ပြိုင်ခြင်း၏ အရေးပါမှုကို အလေးပေးဖော်ပြထားပါသည်။

အခန်း(၇)တွင် SACC ၏ အခန်းကဏ္ဍများနှင့် ပြည်တွင်း ပြည်ပတွင်ကျွမ်းကျင်မှုယှဉ်ပြိုင်ပွဲများ ဦးဆောင်ကျင်းပရမည့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်ရပ်များကို သတ်မှတ်ထားပါသည်။ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ကိုင်ဆောင်ထားသည့် မည်သည့်အလုပ်သမားမဆို ထိုကျွမ်းကျင်မှုယှဉ်ပြိုင်ပွဲများတွင် ပါဝင်ယှဉ်ပြိုင်ရန် အခွင့်အရေးရှိပါသည်။

လုပ်သားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးသည် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားမြှင့်တင်ရန် အထောက်အပံ့တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီတွင်းလေ့ကျင့်ပေးခြင်း၊ အလုပ်သင်အစီအစဉ်များ ထားရှိခြင်း၊ နှစ်မျိုးလုံးတွဲဖက်အသုံးပြုသည့် စနစ်အစရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေပြု လေ့ကျင့်ရေးများကို ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရန်ပံ့ပိုးပေးသည့် ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရန်ပံ့ပိုးပေးခြင်းနှင့် ရန်ပုံငွေခွဲဝေသုံးစွဲမှုများကို အခန်း(၈)တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။ ရန်ပုံငွေကို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အောက်ပါရည်ရွယ်ချက်များအတွက် အသုံးပြုနိုင်ကြောင်း ဥပဒေတွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

- (က) အလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့် မြှင့်တင်ရေးတို့အတွက် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း၊
- (ခ) အကြောင်းတစ်ခုခုကြောင့် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းခံရပြီး အခြားလုပ်ငန်းတစ်ခုခုသို့ ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်လိုသော အလုပ်သမားများအား လိုအပ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှု ပြန်လည် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း၊
- (ဂ) ပုဒ်မခွဲ (က)နှင့် (ခ) ပါ ကိစ္စရပ်များအတွက် ငွေကြေး ထောက်ပံ့ခြင်း သို့မဟုတ် ငွေချေးခြင်း။

ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရန်ပုံငွေစီမံခန့်ခွဲရေး ကော်မတီသည် အစိုးရအဖွဲ့၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ရန် ဖော်ပြထားပြီး ကော်မတီ၏ လုပ်ငန်း တာဝန်များကို အောက်ပါ အတိုင်း ဖော်ပြထားပါသည် -

- (က) ရန်ပုံငွေအတွက် ထည့်ဝင်ကြေးများ မှန်မှန်ပေးသွင်းရေးကို ကြပ်မတ်ခြင်း၊
- (ခ) ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့ (SDA/NSSA) ၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ရန်ပုံငွေအား စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊
- (ဂ) ရန်ပုံငွေမှ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနိုင်သော ငွေများကို ဘဏ္ဍာရေးစည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ ဘဏ်တစ်ခုခုတွင် အပ်နှံထားခြင်း သို့မဟုတ် အစိုးရငွေစုလက်မှတ်များ ဝယ်ယူစုဆောင်းထားခြင်း၊
- (ဃ) ရန်ပုံငွေသို့ အလှူငွေ ပေးအပ်သူ ရှိပါက ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့၏ အတည်ပြုချက်ဖြင့် လက်ခံရယူခြင်း၊
- (င) ရန်ပုံငွေ ထည့်ဝင်ခြင်း၊ သုံးစွဲခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ စာရင်းစစ်ဆေးမှု ခံယူခြင်း။

စက်မှုလက်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၏ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အလုပ်သမားကြီးကြပ်သူများအဆင့်နှင့် ယင်းအဆင့်အောင်ရှိ အလုပ်သမားများအတွက် အဆိုပါ အလုပ်သမားများ လုပ်ခလစာ၏ ၀.၅% အောက် မနည်းသော ငွေကို ရန်ပုံငွေသို့ ထည့်ဝင်ကြေးအဖြစ်

လစဉ် မပျက်မကွက် ပေးသွင်းရပါမည်။ ထည့်ဝင်ကြေးကို အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ခ လစာမှ ဖြတ်တောက်ခွင့်မရှိပါ။

ထည့်ဝင်ကြေးကို လုပ်ငန်းအမျိုးအစား၊ လုပ်ငန်းပုံစံ၊ လုပ်ငန်း၏အရွယ်အစားနှင့် အလုပ်သမားအရေအတွက်တို့အပေါ်မူတည်ပြီး ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့ (SDA/NSSA) မှ ဆုံးဖြတ်နိုင်ပါသည်။ ခိုင်လုံသောအကြောင်းတစ်စုံတစ်ရာရှိပါက အလုပ်ရှင်သည် ထည့်ဝင်ကြေးကင်းလွတ်ခွင့် ရရှိနိုင်ပါသည်။

အခန်း (၉)တွင်မူ ပြစ်မှုနှင့် ပြစ်ဒဏ်များကို တင်ပြထားပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုအသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ကို တုပပြုလုပ်သူ မည်သူမဆို (၇)နှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ် ချမှတ်ရန်နှင့် လိုအပ်ပါက ငွေဒဏ်လည်း ချမှတ်နိုင်သည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။

၂.၃ ဒေသဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံ

အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေကို တိုးမြှင့်စေရန်ရည်ရွယ်ပြီး စင်ကာပူနိုင်ငံ၏ လုပ်သားအင်အားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အေဂျင်စီအက်ဥပဒေ (၂၀၀၄)၊ တောင်အာဖရိက သမ္မတနိုင်ငံ၏ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ပြုပြင်ရေး အက်ဥပဒေ (၂၀၀၃)နှင့် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု တိုးမြှင့်ရေး အက်ဥပဒေ (၂၀၀၂) တို့ကို လေ့လာခဲ့ပါသည်။ လေ့လာခဲ့သော အက်ဥပဒေများသည် ယေဘုယျအားဖြင့် အဖွဲ့ဝင်များ၏ စံသတ်မှတ်ချက်များ၊ တာဝန်များနှင့် အဖွဲ့ဝင်အရေအတွက်များကို ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြထားပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတို့သည် ကိုယ်စားလှယ်များအပါအဝင် အဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းပုံအရ ဆင်တူမှုရှိသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ အခြားတစ်ဖက်တွင်လည်း တောင်အာဖရိက၏ အမျိုးသား ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့နှင့် စင်ကာပူနိုင်ငံ၏ လုပ်သားအင်အား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအေဂျင်စီတို့သည် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှ ခန့်အပ်ထားသော ဥက္ကဋ္ဌနှင့် အဖွဲ့ဝင်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံစီ၏ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအသင်းများ၏ အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို အောက်ပါဇယားတွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

ဇယား ၂.၁- နိုင်ငံလေးနိုင်ငံ၏ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကော်မတီများကို ယှဉ်တွဲလေ့လာခြင်း

	Myanmar	Thailand	Republic of South Africa	Singapore
အဖွဲ့အမည်	မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဌာန်းရေးအဖွဲ့ (NSSA)	ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု တိုးမြှင့်ရေးအဖွဲ့ (SDPC)	အမျိုးသား ကျွမ်းကျင်မှုအဖွဲ့ (NSA)	လုပ်သားအင်အားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အေဂျင်စီ (WDA)
ဥက္ကဋ္ဌ	ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့မှ ခန့်အပ်ထားသော ဒုတိယကြီး	အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန အမြဲတမ်း အတွင်းဝန်	အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန ဝန်ကြီး မှ ခန့်အပ်သူ	အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန ဝန်ကြီး မှ ခန့်အပ်သူ
အဖွဲ့ဝင်များ	<ul style="list-style-type: none"> သက်ဆိုင်ရာဦးစီးဌာန (သို့) လုပ်ငန်းများ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် (သို့) ဦးဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူး ပြည်ထောင်စု သမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ကုန်သည်များနှင့် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအသင်းချုပ် ကိုယ်စားလှယ် သက်မွေးဝမ်းကျောင်းအဖွဲ့အစည်းများ ၏ ဥက္ကဋ္ဌ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့များ ကိုယ်စားလှယ် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်ရေးရာ အဖွဲ့များ ကိုယ်စားလှယ် အတွင်းရေးမှူးအဖြစ် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ 	<p>အောက်ပါအဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များ</p> <ul style="list-style-type: none"> ဘဏ္ဍာရေး၊ သိပ္ပံ၊ နည်းပညာနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်၊ ပညာရေး၊ စက်မှုလုပ်ငန်း ဝန်ကြီးဌာနများ ရသုံးငွေ အဖွဲ့အစည်း ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရေးအဖွဲ့ ထိုင်းနိုင်ငံ ခရီးသွားအဖွဲ့ ထိုင်းနိုင်ငံ ကုန်သည်ကြီးများအသင်း ထိုင်းနိုင်ငံ 	<ul style="list-style-type: none"> မဲပေးရွေးချယ်ထားသော အဖွဲ့ဝင် ၂၄ ဦး အနက်မှ အလုပ်သမားများ အဖွဲ့၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အဖွဲ့၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လူ့အဖွဲ့အစည်း ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် အကျိုးစီးပွားကို လိုလားသော အဖွဲ့နှင့် တိုင်းပြည်၏ အကျိုးစီးပွား ကို လိုလားသော အဖွဲ့များကို ကိုယ်စားပြုသည့် ဒု-ဥက္ကဋ္ဌ လေးဦး မဲပေးရွေးချယ်ထားသူ မဟုတ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး တွင် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင် နှစ်ဦး မဲပေးရွေးချယ်ထားသူ 	<ul style="list-style-type: none"> ဒု-ဥက္ကဋ္ဌ အဖွဲ့ဝင် (၈)ဦးမှ (၁၆)ဦးအထိ <p><i>*အဖွဲ့ဝင်များအားလုံးကို ဝန်ကြီးမှ ခန့်အပ်ပါသည်။</i></p>

	<p>ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်</p> <ul style="list-style-type: none"> • အဖွဲ့ဝင်များအဖြစ် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပညာရှင်များ 	<ul style="list-style-type: none"> • စက်မှုလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ် • ထိုင်းနိုင်ငံ ဘဏ်လုပ်ငန်းရှင်များ အသင်း • ခရီးသွား ကဏ္ဍဆိုင်ရာ ကောင်စီ • ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးမှ ခန့်အပ်ထားသော ပညာရှင် နှစ်ဦး • အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုသည့် အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးစီ 	<p>မဟုတ်သည့် အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းတွင် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင် နှစ်ဦး</p> <ul style="list-style-type: none"> • မဲပေးရွေးချယ်ထားသူ မဟုတ်သည့် တောင်အာဖရိက အရည်အချင်း သတ်မှတ်ရေးအဖွဲ့မှ ရွေးချယ်ထားသူ တစ်ဦး <p><i>*အဖွဲ့ဝင်များအားလုံးကို ဝန်ကြီးမှ ခန့်အပ်ပါသည်။</i></p>	
အဖွဲ့ဝင် သက်တမ်းများ	ဖော်ပြထားခြင်းမရှိပါ	ပညာရှင်များနှင့် အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များ သက်တမ်း (၂)နှစ်	၃ နှစ်	၃ နှစ်

ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့များ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်များသည် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံနှင့် တစ်နိုင်ငံ ကွဲပြားမှုရှိနိုင်သော်လည်း အခြေခံကျပြီး အရေးပါသော လုပ်ငန်းဆောင်တာများမှာ ဝန်ကြီးဌာန ဝန်ကြီးအား လုပ်သားအင်အားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အစီအစဉ်တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ရေးနှင့်ကူညီထောက်ပံ့ပေးရေး၊ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် သက်ဆိုင်သောလုပ်ငန်းကိစ္စများကို စည်းကမ်းသတ်မှတ်ပေးရေး တို့ဖြစ်ကြပါသည်။ ထို့အပြင် ကျွမ်းကျင်မှုယှဉ်ပြိုင်ပွဲများ ဦးစီးကျင်းပရန်နှင့် တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ပေးရန်ဖြစ်ပါသည်။

ဤဥပဒေများထဲမှ စံနမူနာ ယူသင့်သော အခြားအရေးပါသော အချက်မှာ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရန်ပုံငွေ ထည့်ဝင်ခြင်းနှင့် ခွဲဝေသုံးစွဲခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံ အက်ဥပဒေအရ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဌာနသည် အစိုးရမှ ထောက်ပံ့ငွေ၊ လုပ်ငန်းများမှ ထည့်ဝင်ငွေ၊ အလှူငွေ၊ ရန်ပုံငွေမှရရှိသော အတိုး (သို့) အကျိုးအမြတ် စသည်တို့မှ ရရှိသော ရန်ပုံငွေများကို စီမံခန့်ခွဲရန် အခွင့်အာဏာရှိပါသည်။ ရန်ပုံငွေကို အောက်ပါကိစ္စရပ်များအတွက် အသုံးပြုခွင့် ပေးထားပါသည်။

- (က) သင်တန်းအစီအစဉ်တွင်ပါဝင်သော သင်တန်းသားများကို ချေးငွေထုတ်ပေးခြင်း၊
- (ခ) သင်တန်းပေးသူများ၊ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်စစ်ဆေးပေးသူများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်သူများသည် ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်း(သို့) စစ်ဆေးရေးလုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သော စရိတ်ကို ရန်ပုံငွေမှ ချေးငွေထုတ်ပေးခြင်း၊
- (ဂ) ကော်မတီမှ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ထားသော ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု မြှင့်တင်ရေးကိစ္စရပ်များပါဝင်သော မည်သည့်ကိစ္စရပ်များတွင်မဆို အကူအညီ (သို့) ထောက်ပံ့ပေးခြင်း၊
- (ဃ) ရန်ပုံငွေ စီမံခန့်ခွဲခြင်း (တစ်နှစ်တာ ရန်ပုံငွေ၏ ၀.၅%ထက်မပိုရ)

ကော်မတီ၏ ထောက်ခံချက်များဖြင့် ဝန်ကြီးဌာန ဝန်ကြီးသည် ထည့်ဝင်ကြေးနှုန်းထားကို ဖော်ပြရန် အခွင့်အာဏာရှိပါသည်။ ထည့်ဝင်ကြေးကို နယ်ပယ်အတွင်းရှိ သင်တန်းသားနှင့် အလုပ်သမားများကို အချိုးကိုအခြေခံ၍ တွက်ချက်ပါသည်။ စတင်ထည့်ဝင်သည့်အချိန်တွင် ထည့်ဝင်ကြေးသည် လုပ်ခလစာ၏ ၁%ထက်မပိုစေရန် ဖော်ပြထားပါသည်။ လုပ်ငန်းများသည် ထည့်ဝင်ကြေးပေးဆောင်ရန် ပျက်ကွက်ခဲ့လျှင် တစ်လလျှင် ၁.၅% ကို ပျက်ကွက်ကြေးအဖြစ်ပေးဆောင်ရပါမည်။

တောင်အာဖရိကတွင် တောင်အာဖရိက အခွန်ဘဏ္ဍာကောက်ခံမှု (SARS) ၏ ကော်မရှင်သည် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အခွန်ငွေကောက်ယူမှုဥပဒေ (Skills Development of Levies Act) အရ အလုပ်ရှင်များမှ ကော်မရှင်သို့ ပေးဆောင်ရသည့် အခွန်စည်းကြပ်ငွေများကို စီမံခန့်ခွဲရေးအတွက် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရပါမည်။ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အခွန်ငွေကောက်ယူမှုဥပဒေ အရ အလုပ်ရှင်များသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများ လုပ်ခလစာ၏ ၁%ကို ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးစည်းကြပ်ငွေအဖြစ် ပေးဆောင်ရပါမည်။ စည်းကြပ်ငွေများ၏ ၈၀%သည် ပညာရေး ကဏ္ဍဆိုင်ရာနှင့် သင်တန်းကျောင်းဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်အဖွဲ့များ (SEATs) သို့ပေးဆောင်ရပြီး

၂၀%သည် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရန်ပုံငွေအဖြစ် အထူးသင်တန်းများအတွက် ပေးဆောင်ရပါသည်။ အလုပ်ရှင်များမှ ၎င်းတို့၏အလုပ်သမားများကို ကိုယ်တိုင်သင်တန်းပေးအပ်လျှင်လည်း SEATs မှတောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။ အခြားတစ်ဖက်တွင်လည်း အောက်ပါလုပ်ငန်းများသည် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အခွန်ငွေပေးဆောင်ခြင်းမှ ကင်းလွတ်ခွင့်ရှိပါသည် -

- (၁) ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၊
- (၂) ဘာသာရေး (သို့မဟုတ်) ပရဟိတအဖွဲ့အစည်းများ
- (၃) လုပ်ငန်းများ ရန်ပုံငွေ၏ ၈၀% ကျော်သည် လွှတ်တော်မှထောက်ပံ့ ပေးထားရသော ပြည်သူ့လုပ်ငန်းများ၊
- (၄) အလုပ်သမားများကို တစ်နှစ်လျှင် ရင်းနှစ်၂၅၀,၀၀၀ (ကျပ် ၂.၀၅မီလီယံ၊ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၇,၂၀၀) အောက်လျော့နည်းပြီး လစာပေးသည့် အလုပ်ရှင်များ၊
- (၅) တောင်အာဖရိက၏ ဝင်ငွေခွန်အက်ဥပဒေအရ မှတ်ပုံတင်ထားရန် မလိုသော လုပ်ငန်းများ၊

စင်ကာပူနိုင်ငံတွင်မူ ကောက်ခံထားသော ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးစည်းကြပ်ငွေ(SDL) များသည် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရန်ပုံငွေ (SDF) သို့ တိုက်ရိုက် စီးဆင်းစေသည့် စနစ်ကို ကျင့်သုံးထားပါသည်။ ဝန်ထမ်းများအတွက် မွမ်းမံသင်တန်းများ ပြုလုပ်ပေးခြင်း၊ မိမိ ဝန်ထမ်းများကို နိုင်ငံပိုင် ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေး စနစ်လက်အောက်ရှိ သင်တန်းများသို့ စေလွှတ် တက်ရောက်ခွင့် ပြုနေသော အလုပ်ရှင်များအား ကုန်ကျစရိတ်ကို ယင်းရန်ပုံငွေထဲမှ ပြန်လည် ပေးအပ်ပါသည်။ SDLနှင့် SDFကို စင်ကာပူနိုင်ငံ လုပ်သားအင်အားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အေဂျင်စီ(WDA)မှ စီမံကြီးကြပ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းရှင်များသည် အနည်းဆုံး ၂ဒေါ်လာ (တစ်လဝင်ငွေ ဒေါ်လာ ၈၀၀ အောက်နည်းသော အလုပ်သမားအတွက်) မှစ၍ အများဆုံး ၁၁.၂၅ဒေါ်လာ (တစ်လဝင်ငွေ ဒေါ်လာ ၄၅၀၀ ထက်ပိုသော အလုပ်သမားအတွက်) အထိ အလုပ်သမားတစ်ဦးစီအတွက် လုပ်ခလစာ၏ ၀.၂၅%ကို ပေးဆောင်ရပါမည်။ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးစည်းကြပ်ငွေ(SDL)သည် တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ စီးပွားရေး၊ ကုန်သွယ်ရေး၊ သက်မွေးဝမ်းကျောင်း ပညာရပ်များနှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲအိမ်တွင်း လုပ်ငန်းများ အတွက် အလုပ်ခန့်ထားသော၊ အိမ်အကူ၊ ယာဉ်မောင်း (သို့) ဥယျာဉ်မှူး စသည့် လခစားမဟုတ်သူများအတွက် ပေးဆောင်ရန်မလိုအပ်ပါ။ ကင်းလွတ်ခွင့်သည် ထိုလအတွက် ခွင့်ရက်ရှည်ယူထားသော အလုပ်သမားများအတွက် မပါဝင်ပါ။ ပေးဆောင်ရန်နောက်ကျခဲ့ပါက နောက်ကျကြေးအဖြစ်ကျန်ရှိသော တစ်နှစ်တာ ထည့်ဝင်ကြေး၏ ၁၀%ကို ပေးဆောင်ရပါမည်။ မခိုင်လုံသောအကြောင်းပြချက်ဖြင့် ကိုယ်တိုင်အတွက်ဖြစ်စေ၊ အခြားတစ်စုံတစ်ယောက်အတွက်ဖြစ်စေ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးစည်းကြပ်ငွေ(SDL) ပေးဆောင်ရန်ပျက်ကွက်သူ မည်သူမဆို ကျန်ရှိသော စည်းကြပ်ငွေ(SDL)နှင့်အတူ ဒေါ်လာ ၂၅၀၀ ထက်မပိုသော ဒဏ်ကြေးဖြစ်စေ၊ ၆လထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်ငွေနှင့် ထောင်ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ကျခံရပါမည်။

၂.၄ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ တိုးတက်စေရန် အကြံပြုချက်များ

အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေနှင့် သက်ဆိုင်သူ မည်သူမဆို ထိုဥပဒေကိုပိုမို အသက်ဝင်စေမည့်အကျိုးပြုသော အကြံပြုချက်များနှင့် ဆွေးနွေးမှုများပေးနိုင်ရန် ဥပဒေပြဌာန်းရသည့် ရည်ရွယ်ချက်နှင့် ၎င်း၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုကိုနားလည်ရန် အလွန်အရေးပါလှပါသည်။ အခြား တစ်ဖက်တွင်လည်း ဥပဒေကို ကောင်းမွန်စွာနားလည်မှသာလျှင်ယင်းဥပဒေကို အကောင်အထည်ဖော်ရာ၌ ၎င်းတို့၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ချက်များသည် ပိုမို မြင့်မားလာပြီး၊ မျှော်မှန်းထားသော ပန်းတိုင်သို့ လျင်မြန်ကောင်းမွန်စွာ ရောက်ရှိနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ပထမဆုံးအနေဖြင့် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်နေသော ဝန်ကြီးဌာနသည် ESD ဥပဒေအပေါ် ပြည်သူများသတိပြုနားလည်မှုတိုးမြှင့်စေရန် ဟောပြောပွဲများ၊ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေသောသတင်းမီဒီယာများနှင့် ဒီဂျစ်တယ်သတင်းမီဒီယာများမှ တစ်ဆင့် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

ကော်မတီများနှင့် ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များကိုလည်း လက်ရှိအကောင်အထည်ဖော်လျက်ရှိသော လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် သာမက ထပ်မံအကောင်အထည်ဖော်မည့်လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်ပါ လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေရန် ပြောင်းလဲသင့်ပါသည်။ ပြဌာန်းထားသော ဥပဒေအရ ထားရှိရမည့် ကော်မတီတစ်ခုစီ၏ အခန်းကဏ္ဍများသည် အမှန်တကယ် လိုအပ်မှု ရှိ/ မရှိကိုသေချာစွာ လေ့လာဆန်းစစ်ရန် အကြံပြုပါသည်။ အရေးပါလှသော အချို့ကော်မတီများကိုမူ ယခုတိုင် မဖွဲ့စည်းရသေးသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်ဆောင်ချက်များ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်နိုင်ရန် ထိုကဲ့သို့ အမှန်တကယ် လိုအပ်သော ထိုကော်မတီများ ဖွဲ့စည်းရန် အရေးတကြီး လိုအပ်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေအရ၊ အလုပ်အကိုင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ (EPA)၊ အလုပ်အကိုင်ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေးကော်မတီ (OCSTC) နှင့် ရန်ပုံငွေစီမံခန့်ခွဲရေးကော်မတီ (Fund Management Committee) စသည်တို့ကို လက်တွေ့လုပ်ငန်းများအကောင်အထည်ဖော်ရန် ဖွဲ့စည်းသင့်ပါသည်။ ဆန့်ကျင်ဘက်အနေဖြင့် ဖွဲ့စည်းပုံအတွက် မလိုအပ်သော အခြားကော်မတီများကို ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းပြီး ဖယ်ရှားသင့်ပါက ဖယ်ရှားသင့်ပါသည်။

ကော်မတီများ၏ ဥက္ကဋ္ဌများအနေဖြင့်လည်း မိမိတို့ တာဝန်များ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပိုမိုထိရောက်ပြီး အကျိုးရှိသော နည်းလမ်းများကို အောက်ပါအတိုင်း အကြံပြုလိုပါသည်။ ပထမဆုံးအနေဖြင့် ကော်မတီများ၏ ဥက္ကဋ္ဌများသည် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အစီအစဉ် အတွက် ဦးစားပေး၊ အချိန်ပေးလုပ်ဆောင်နိုင်သူဖြစ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အခြား နည်းလမ်း တစ်ခုမှာ အစီအစဉ်အတွက် စိတ်ရောကိုယ်ပါနှစ်ပြီး ဆောင်ရွက်နိုင်သော အလုပ်အမှုဆောင်တစ်ဦးခန့်အပ်၍ ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ နိုင်ငံတော်အဆင့်နှင့် ဝန်ကြီးဌာနအဆင့်များတွင် အစိုးရ ကဏ္ဍနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍများအကြား ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှု ရှိခြင်းသည် ကာလရှည်အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သော အလုပ်သမား ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်ရမည့် ကိစ္စများ ထိရောက် အောင်မြင်ရန်

အဓိကကျသော အချက်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့ သက်တမ်းသည် ကာလတိုသာဖြစ်ပြီး အမြဲပြောင်းလဲနေခြင်းသည် ရည်မှန်းချက်ရောက်ရှိအောင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ခြိမ်းခြောက်မှုတစ်ခုဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။

အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေသည် ကော်မတီများဖွဲ့စည်းတည်ထောင်သည်မှစ၍ ရန်ပုံငွေစီမံခန့်ခွဲမှုအထိ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အဓိကအကြောင်းအရာများအားလုံးကို လွှမ်းမိုးနိုင်ပါသည်။ သို့သော်လည်း ဥပဒေအကောင်အထည်ဖော်ရန်အကျိုးသက်ရောက်မှုအများဆုံးရှိသည့် လိုအပ်သော အချို့အချက်အလက်များမှာ ပါဝင်မှု မရှိသည်ကို လေ့လာ တွေ့ရှိရပါသည်။ ပထမအချက်မှာ NSSA မှချမှတ်ထားသော တစ်စိတ်တစ်ဒေသကျွမ်းကျင်သူအဆင့်၊ ကျွမ်းကျင်သူအဆင့်၊ အဆင့်မြင့်ကျွမ်းကျင်အဆင့်နှင့် ကြီးကြပ်သူအဆင့် စသည့် သတ်မှတ်ချက်များကို အမျိုးသား ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့် သတ်မှတ်ချက်အနေနှင့် ညွှန်ကြားချက်များ ထုတ်ပြန် ပြဌာန်းရန် ကျန်ရှိနေခဲ့ပါသည်။ ဤညွှန်ကြားချက် ပြဌာန်းခြင်းဖြင့် အဆင့်တစ်ခုစီအလိုက် လိုအပ်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ပေါ်ထွက်လာရေးအတွက် လွယ်ကူရှင်းလင်းစေပါသည်။

ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရန်ပုံငွေအတွက် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများသတ်မှတ်ရာတွင် လုပ်ငန်းရှင်များအား လစဉ်ထည့်ဝင်ကြေးပေးဆောင်ရန် မေးမြန်းသင့်ပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ကင်းလွတ်ခွင့်နှင့် ပြစ်ဒဏ်များအတွက် ပုံစံများ၊ အလုပ်ရှင်များအတွက် ရန်ပုံငွေ ကင်းလွတ်ခွင့် စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် လစဉ်ကြေးထည့်ဝင်ရန် ပျက်ကွက်သူများအတွက်ပြစ်ဒဏ်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်လိုအပ်ပါသည်။ ထည့်ဝင်ကြေးနှုန်းထား တွက်ချက်ရာတွင်လည်း အခြေခံ သဘောတရားတစ်ခုကို ပုံသေထား၍ တွက်ချက်သင့်ပါသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်အကိုင်သဘာဝ၊ ဝင်ငွေအရ စီးပွားရေးအရွယ်အစားနှင့် အလုပ်သမားအရေအတွက် စသည်တို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားကာ ချမှတ်သင့်ပါသည်။

ယင်းအပြင် သင်တန်းပေးသူများ၊ လုပ်ငန်းများနှင့် ယှဉ်ပြိုင်ပွဲများတွင် အောင်မြင်သူတို့အတွက်လည်း အကျိုးခံစားခွင့်များကို ဥပဒေ၏ ပုဒ်မခွဲတစ်ခုအနေဖြင့် ချမှတ်ပေးသင့်ပါသည်။ ပို၍ တိတိကျကျ ပြောရလျှင် သင်တန်းကျောင်းများအတွက် ကင်းလွတ်ခွင့်၊ ခံစားခွင့်များ ပေးရာတွင် အောက်ပါအချက်များပါဝင်သင့်ပါသည် -

- (၁) ဝင်ငွေခွန်ကင်းလွတ်ခွင့်၊
- (၂) NSSA မှ ထောက်ပံ့ကူညီမှု၊
- (၃) NSSA မှ ထောက်ပံ့ပေးသော အကြံပေးဝန်ဆောင်မှု၊
- (၄) လေ့ကျင့်ရေးသင်တန်းအတွက် လိုအပ်သော ပစ္စည်းကိရိယာများကို တင်သွင်းရာတွင် အကောက်ခွန်ကင်းလွတ်မှု၊
- (၅) လျှပ်စစ်ဓာတ်အားနှင့် ရေအားသုံးစွဲမှုအတွက် စရိတ်များလျော့ချပေးမှု၊

- (၆) မှတ်ပုံတင်ထားသောသင်းတန်းကျောင်းများမှ ထုတ်ကုန်များအတွက် အခွန်ကင်းလွတ်ခွင့်၊
- (၇) ကျွမ်းကျင်မှုလေ့ကျင့်ရေးသင်တန်းများနှင့် သက်ဆိုင်သော အခြားအထူးအခွင့်အရေးများ

အလုပ်သမားများအတွက် ပုံမှန်သင်တန်းများပို့ချပေးသော လုပ်ငန်းများအတွက် ကင်းလွတ်/ ခံစားခွင့်များ

- (၁) သင်တန်း အစီအစဉ်များအတွက် ကျသင့်ငွေများ ထောက်ပံ့ပေးခြင်း၊
- (၂) ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရန်ပုံငွေ လစဉ်ထည့်ဝင်ကြေး၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသကို ကင်းလွတ်ခွင့်ပေးခြင်း၊
- (၃) အခွန်ကောက်ခံမှု လျှော့ပေးခြင်း၊
- (၄) ကျွမ်းကျင်မှုလေ့ကျင့်ရေးသင်တန်းများနှင့် သက်ဆိုင်သော အခြားအထူးအခွင့်အရေးများ၊

ကျွမ်းကျင်မှုယှဉ်ပြိုင်ပွဲများမှ အောင်မြင်သူများအတွက် ခံစားခွင့်များ

- (၁) ပညာသင်ဆုနှင့် ထောက်ပံ့ကြေး၊
- (၂) အခြားအထူးအခွင့်အရေးများ၊

အခန်း (၃)

NSSAနှင့်ဆက်စပ်ကော်မတီများ၏ အကြောင်းအရာ

၃.၁ NSSA ဆက်စပ်ကော်မတီများ၏အခန်းကဏ္ဍနှင့်တာဝန်များ

NSSAသည် ၂၀၀၇ခုနှစ်နှောင်းပိုင်းတွင် ASEAN ဒေသတွင်း ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများ လွတ်လပ်စွာ လုပ်ကိုင်နိုင်ရန်ရည်ရွယ်၍ စတင်တည်ထောင်ခဲ့သည့်အပြင် နိုင်ငံအဆင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ကော်မတီများ ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ NSSAသည် ကော်မတီအဖွဲ့ ၁၄ ခုနှင့် စတင် တည်ထောင်ခဲ့ပြီး လက်ရှိတွင် လျှပ်စစ်လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ကော်မတီတစ်ခု တိုးလာကာ ၁၅ ခုထိ ရှိလာပြီး သက်ဆိုင်ရာကဏ္ဍများအလိုက် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ချက်များကို ထိထိရောက်ရောက် ရေးဆွဲရန်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရန် ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ အသေးစိတ်အနေဖြင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ဆက်စပ်ကော်မတီများအားလုံး၏တာဝန်နှင့် လုပ်ဆောင်ရမည့် အချက် ၁၃ ခုမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်။

- ၁/ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်အလိုက် ကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်းများ ရေးဆွဲ သတ်မှတ်ခြင်း
- ၂/ ရေးဆွဲမည့် မူဘောင်များ၊ အသေးစိတ် ပုံစံများ၊ နည်းစနစ်များ တပြေးညီ သတ်မှတ်ပေးခြင်း
- ၃/ အခြားအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေး ကော်မတီများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း
- ၄/ လက်ရှိ ရေးဆွဲပြီး ကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်းများအား အလုပ်အကိုင်/ လုပ်ငန်းခွင် လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိ/ မရှိ လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း၊ ပြည်တွင်း/ ဒေသတွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာတွင် လက်ခံ ကျင့်သုံးနေသည့် စံနှုန်းများ အကြား လိုက်လျော ညီထွေ ရှိစေရန် တည်းဖြတ် မွမ်းမံခြင်း
- ၅/ ၎င်းကျွမ်းကျင်မှု စံများအား တည်းဖြတ် မွမ်းမံရာ၌ ကော်မတီဝင်များ အပြင် လေ့ကျင့်ရေး ဆိုင်ရာ နယ်ပယ်မှ ပုဂ္ဂိုလ်များ၊ လုပ်ငန်းရှင်များ၊ သက်ဆိုင်ရာ ကဏ္ဍအလိုက် ကျွမ်းကျင်သူများအား ပါဝင် ဆွေးနွေးစေခြင်း၊ အကြံပြုချက်များ ရယူခြင်း
- ၆/ ကျွမ်းကျင်မှု စံများနှင့် ပတ်သက်၍ ဆောင်ရွက်မည့် ရှေ့လုပ်ငန်းစဉ်များ ကော်မတီအလိုက် ရေးဆွဲခြင်း။
- ၇/ စနစ်တကျ ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် ကော်မတီ ဖွဲ့စည်းပုံအား တိုးချဲ့ ဖွဲ့စည်းရေး၊ အခန်း ကဏ္ဍနှင့် လုပ်ငန်း တာဝန် ဝတ္တရားများ အသေးစိတ် သတ်မှတ်ရေး၊
- ၈/ ကျွမ်းကျင်မှု "စံ" များနှင့် ပတ်သက်၍ ဆောင်ရွက်ပြီး နှင့် ဆောင်ရွက်ရန် ကိစ္စများကို NSSA အဖွဲ့သို့ သုံးလ တစ်ကြိမ် (သို့) လေးလ တစ်ကြိမ် တင်ပြခြင်း၊
- ၉/ နှစ်စဉ် (သို့) တစ်နှစ် နှစ်ကြိမ် ရေးဆွဲသတ်မှတ်သော ကျွမ်းကျင်မှု "စံ" များအား သုံးသပ်လေ့လာခြင်း ဈေးကွက် နှင့် အညီ ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း ပိုမို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် မွမ်းမံခြင်း၊
- ၁၀/ ကျွမ်းကျင်မှု "စံ" များနှင့် ပတ်သက်၍ မှတ်တမ်းမှတ်ရာများ စနစ်တကျထားရှိရေး၊ ရေးဆွဲပြီး "စံ" များအား စုပေါင်း၍ဖြစ်စေ၊ ကဏ္ဍအလိုက်ဖြစ်စေ၊ Website၌ Competency Bank အဖြစ် ထူထောင်ထားခြင်းရှိခြင်း၊

- ၁၁/ လိုအပ်ပါက ကော်မတီများအလိုက် ဆပ်ကော်မတီများ၊ အဖွဲ့များ (Functional Unit) ဖွဲ့စည်း၍ လုပ်ငန်းစဉ်များ ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- ၁၂/ စံသတ်မှတ်ခြင်း နှင့် လေ့ကျင်းရေးကော်မတီ၊ စမ်းသပ်စစ်ဆေးရေးကော်မတီ များသို့ အသေးစိတ် အကြံဉာဏ်များပေးခြင်း၊ ညှိနှိုင်းချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။
- ၁၃/ ကျွမ်းကျင်မှု "စံ" များဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များအား အစိုးရ၊ ပုဂ္ဂလိက သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းကဏ္ဍများအတွင်း ပိုမိုပြန့်ပွားစေရန် ဖြန့်ဖြူးပေးခြင်း၊ ဆက်သွယ်ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ခြင်း တို့ ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်အကိုင်ပုံစံအမျိုးမျိုးကွာခြားလာခြင်းကြောင့် NSSA ၏ လက်အောက်တွင် လုပ်ငန်းကဏ္ဍဆပ်ကော်မတီများ ကွဲပြားကြပါသည်။ NSSA တွင် ဖွဲ့စည်းသည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍဆပ်ကော်မတီ ၁၅ခု၏ အမည်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်။

- ၁/ သတ္တုနှင့်အင်ဂျင်နီယာလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ဆပ်ကော်မတီ
- ၂/ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ဆပ်ကော်မတီ
- ၃/ သစ်လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ဆပ်ကော်မတီ
- ၄/ စိုက်ပျိုးလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ဆပ်ကော်မတီ
- ၅/ မွေးမြူရေးနှင့် ရေလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ဆပ်ကော်မတီ
- ၆/ ပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ဆပ်ကော်မတီ
- ၇/ သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ဆပ်ကော်မတီ
- ၈/ သတင်းအချက်အလက်နှင့်နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ဆပ်ကော်မတီ
- ၉/ ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ဆပ်ကော်မတီ
- ၁၀/ လူမှုဝန်ထမ်း ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ဆပ်ကော်မတီ
- ၁၁/ ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ဆပ်ကော်မတီ
- ၁၂/ စီးပွားရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ဆပ်ကော်မတီ
- ၁၃/ ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ဆပ်ကော်မတီ

- ၁၄/ ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ဆပ်ကော်မတီ
- ၁၅/ လျှပ်စစ်အင်ဂျင်နီယာ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ဆပ်ကော်မတီ

အထက်ပါဖော်ပြခဲ့သည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍဆပ်ကော်မတီ ၁၅ခုသည် သက်ဆိုင်ရာ ကဏ္ဍအလိုက် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု စံနှုန်းများ - အထူးသဖြင့် အဆင့် ၁ နှင့် ၂ အတွက် ရေးဆွဲထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ပြန်လည် ပြင်ဆင်ထားသော ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာစံနှုန်း သတ်မှတ်ချက် စုစုပေါင်း အရေအတွက်ကို အောက်ပါဇယားတွင်ဖော်ပြထားပါသည်။

ဇယား ၃.၁ - ၂၀၁၄ မှ ၂၀၁၆ ခုနှစ်အတွင်း လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီများမှ ပြန်လည် ပြင်ဆင်ထားသော အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ချက်များ

စဉ်	ကဏ္ဍ	အလုပ်အကိုင်များ	အဆင့်
၁/	သတ္တုနှင့်အင်ဂျင်နီယာလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာOCS	လေအေးပေးစက်တပ်ဆင်သူ	၁
၂/	သတ္တုနှင့်အင်ဂျင်နီယာလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာOCS	Manual Metal Arc Welder	၁
၃/	သတ္တုနှင့်အင်ဂျင်နီယာလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာOCS	Gas Metal Arc Welder	၁
၄/	သတ္တုနှင့်အင်ဂျင်နီယာလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာOCS	မော်တော်ယာဉ်စက်ပြင်	၁
၅/	သတ္တုနှင့်အင်ဂျင်နီယာလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာOCS	သံရည်ကျိုပုံသွန်းအလုပ်သမား	၁
၆/	သတ္တုနှင့်အင်ဂျင်နီယာလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာOCS	Pneumatic technician	၂
၇/	သတ္တုနှင့်အင်ဂျင်နီယာလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာOCS	အပူပေးခြင်းနှင့်ပိုက်ပြင်လုပ်ငန်း	၁
၈/	သတ္တုနှင့်အင်ဂျင်နီယာလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာOCS	တွင်းခုံ/ဖောက်ခုံလုပ်သား	၁
၉/	သတ္တုနှင့်အင်ဂျင်နီယာလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာOCS	အသေးစားစက်ပြင်လုပ်သား	၁
၁၀/	ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာOCS	အဆောက်အဦးလက်သမား	၁
၁၁/	ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာOCS	အုပ်စီလုပ်သား	၁
၁၂/	သစ်လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာOCS	ပရိဘောဂလက်သမား	၁
၁၃/	စိုက်ပျိုးမွေးမြူရေးလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ OCS	Motorized Farm Mechanic	၁
၁၄/	စိုက်ပျိုးမွေးမြူရေးလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ OCS	Motorized Farm Operator	၁
၁၅/	သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ OCS	သတ္တုတွင်းအလုပ်သမား	၂
၁၆/	ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ OCS	အထည်ချုပ်စက်မောင်းလုပ်သား	၁
၁၇/	စီးပွားရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ OCS	အရောင်းဝန်ထမ်း	၁
၁၈/	စီးပွားရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ OCS	ငွေကိုင်	၁
၁၉/	ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ OCS	အိပ်ခန်းဆောင်ထိန်း ဝန်ထမ်း	၁
၂၀/	ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ OCS	စားပွဲထိုးဝန်ထမ်း	၁

၃.၂ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ဆက်စပ်ကော်မတီများ၏ လုပ်ဆောင်နေမှု အခြေအနေများ

NSSAနှင့် ဆက်စပ်ကော်မတီများ၏ အခြေအနေများကို အကဲဖြတ်ရန် မတူညီသောလုပ်ငန်းများနှင့် မတူညီသော နောက်ခံအနေအထားရှိသော ဖြေဆိုသူများဖြင့် အင်တာဗျူး၁၇ခုပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ လူတွေ့မေးမြန်းမှုအတွက် (၁) လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ဆက်စပ်ကော်မတီများ၊ (၂) ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုရေး ကော်မတီနှင့် (၃) ပညာရှင်များ၊ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအသင်းတို့အတွက် ရည်ရွယ်၍ မေးခွန်းပုံစံများကို ၃ မျိုး ပြင်ဆင်၍ မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ဆက်စပ်ကော်မတီများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုရေး ကော်မတီ တို့အတွက် မေးခွန်းများကို ယေဘုယျအားဖြင့် အပိုင်းနှစ်ပိုင်း ခွဲခြားထားပါသည်။ ပထမအပိုင်းတွင် လက်ရှိလုပ်ဆောင်နေသည့် တာဝန်နှင့်ဝတ္တရားများ နှင့် ဒုတိယပိုင်းတွင် ထပ်မံ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့် အချက်များ ဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု စံ (OCS) များ ပြုစုရေးဆွဲခြင်း ဆိုင်ရာ မေးခွန်းများ၊ ကော်မတီ၏ အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်သတ်မှတ်ခြင်း၊ လိုက်နာရန် နည်းလမ်းများ ၊ OCS များ ရေးဆွဲရာတွင် သက်ဆိုင်ရာ လူပုဂ္ဂိုလ် အဖွဲ့အစည်းများ အားလုံးနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နေမှု အခြေအနေ၊ အတည်ပြုထားသော OCS များကို အများပြည်သူ သိရှိအောင် ထုတ်ဝေခြင်းနှင့်ဖြန့်ဖြူးခြင်း နှင့် OCS ရေးဆွဲသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို မှတ်တမ်းတင်ထားခြင်း စသည်တို့ပါဝင်ပါသည်။ ဒုတိယပိုင်းတွင်မူကော်မတီ အဖွဲ့ဝင်ခန့်အပ်ခြင်း၊ အစည်းအဝေးများ ပြုလုပ်ခြင်း နှင့် ကော်မတီတွင်း ပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဖြေဆိုသူများ၏ သဘောထား အမြင်များကို အလေးပေး မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် NSSAနှင့် အခြားဆက်စပ်ကော်မတီများကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နေမှု အခြေအနေပေါ်တွင် ထားရှိသော အမြင်များ၊ NSSA၏ Websiteများနှင့် Database system များအကြောင်း စသည်တို့လည်း မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ တချိန်တည်းတွင် ဖြေဆိုသူများကို လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ဆက်စပ်ကော်မတီ ၁၅ ခု (ESD ဥပဒေပါအရ ဆက်စပ်ကော်မတီအဆင့်များ ဖြစ်သည်။) ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို မည်သို့တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်သင့်ကြောင်း အကြံဉာဏ်များပေးရန်၊ NSSA၊ DP တို့နှင့် ဆက်ဆံရေးကို မည်သို့မျှော်လင့်ထားကြောင်း စသည်တို့ကို မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။

ပထမအဆင့် ရှေ့ပြေး စီမံချက်၌ ပါဝင်ခဲ့သော ဦးစားပေး အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စံ ၂၅ခု ရေးဆွဲရာတွင် ပါဝင်ခဲ့သည့် လုပ်ငန်း ကဏ္ဍဆက်စပ်ကော်မတီ ၈ခုမှ အဖွဲ့ဝင်ဦး သို့မဟုတ် ၂ဦးစီကို တွေ့ဆုံ မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုရေးကော်မတီ၊ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင် အဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ စသည်တို့မှ ကိုယ်စားလှယ်များဖြင့်လည်း သီးခြား တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ NSSA လုပ်ဆောင်ချက်များအပေါ် အလုပ်ရှင်များ၏ အမြင်များကို သိရှိရန်နှင့် လက်ရှိအခြေအနေကို မည်သို့တိုးတက်အောင် လုပ်ရန် အကြံဉာဏ်များ ရရှိရန်အတွက် ဆောက်လုပ်ရေးကဏ္ဍနှင့်၊ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေး ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍမှ အလုပ်ရှင် နှစ်ဦးဖြင့်လည်း တွေ့ဆုံခဲ့ပါသည်။ စစ်တမ်းအတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် လူစာရင်းကို အောက်ပါဇယားတွင် တွေ့မြင်နိုင်ပါသည် -

ဇယား ၃.၂-တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု အရေအတွက်

စဉ်	အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးကော်မတီ	ဖြေဆိုသူဦးရေ
၁	သတ္တုနှင့်အင်ဂျင်နီယာ လုပ်ငန်း ကဏ္ဍဆပ်ကော်မတီ	၁
၂	ဆောက်လုပ်ရေး လုပ်ငန်း ကဏ္ဍဆပ်ကော်မတီ	၂
၃	သစ်လုပ်ငန်း ကဏ္ဍဆပ်ကော်မတီ	၁
၄	စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း ကဏ္ဍဆပ်ကော်မတီ	၂
၅	သတ္တုတူးဖော်ရေး လုပ်ငန်း ကဏ္ဍဆပ်ကော်မတီ	၁
၆	ထုတ်လုပ်မှု လုပ်ငန်း ကဏ္ဍဆပ်ကော်မတီ	၂
၇	စီးပွားရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍဆပ်ကော်မတီ	၂
၈	ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွား လုပ်ငန်း ကဏ္ဍဆပ်ကော်မတီ	၁
၉	ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုရေး ကော်မတီ	၁
၁၀	ကျွမ်းကျင်ပညာရှင် အဖွဲ့အစည်းများ	၁
၁၁	မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ်	၁
၁၂	အလုပ်ရှင်များ	၂
စုစုပေါင်း		၁၇

၃.၂.၁သတ္တုနှင့်အင်ဂျင်နီယာလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ကော်မတီ (Metal and Engineering SC)

ကော်မတီကို အဖွဲ့ဝင်၅ဦးနှင့် ဖွဲ့စည်းထားပြီး ကော်မတီခွဲ ၄ ခု ပါဝင်ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်အများစုထဲမှ အဖွဲ့ဝင်၃ဝရာခိုင်နှုန်းဝန်းကျင်သည် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍကို ကိုယ်စားပြုလျက်ရှိပါသည်။ စံသတ်မှတ်ချက်များ အရည်အသွေး ပြည့်မှီစေရန် ကော်မတီတွင် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်၅ဦး ပါဝင် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ ကျွမ်းကျင်သူများ ခေါ်ယူရာတွင် စံသတ်မှတ်ချက်များ ရေးသားထားခြင်း မရှိသော်လည်း လျှောက်ထားသူများ၏ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများနှင့် နောက်ခံပညာအရည်အချင်းများသည် ကော်မတီ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိမရှိကို အထူးအလေးထားဆုံးဖြတ်ပါသည်။

၂၀၁၆ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလတွင် M&E SC သည် ကျွမ်းကျင်မှု အဆင့် ၁ အတွက် စံနှုန်း သတ်မှတ်ချက်ကိုးခု ပြီးစီးပြီး ဖြစ်ပါသည်။ လက်ရှိတွင် Pneumatic Technician Occupation အတွက် စံနှုန်း သတ်မှတ်ချက် ကျွမ်းကျင်မှု အဆင့် ၂ ကို ရေးဆွဲလျက်ရှိပါသည်။ GIZ၏ ထောက်ပံ့မှုနှင့်အတူ ပြည်တွင်းပြည်ပမှ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များက ရေးဆွဲထားပြီးသော စံသတ်မှတ်ချက်များကို ပြန်လည် စစ်ဆေး သုံးသပ်ခဲ့ကြပါသည်။ OCSရေးဆွဲရာတွင် အလုပ်အကိုင် အလိုက် တစ်ခုနှင့် တစ်ခု ကြာမြင့်ချိန်ကာလသည်

ကွာခြားပါသည်။ ကြာမြင့်ချိန်ကာလကို အဓိက ထိခိုက်စေသောကြောင်းအရာများမှာ လူသားအရင်းအမြစ်နှင့် ဘဏ္ဍာရေးအရင်းအမြစ်များ လုံလောက်မှုရှိခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

OCS ရေးဆွဲရာတွင် M&E SC ရင်ဆိုင်နေရသည့် စိန်ခေါ်မှုများမှာ ငွေရေးကြေးရေး အကန့်အသတ်ရှိခြင်း၊ လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်အကန့်အသတ်ရှိခြင်းနှင့် အချိန်ရရှိနိုင်မှုအကန့်အသတ်ရှိခြင်း တို့ဖြစ်ပါသည်။အဖွဲ့ဝင်အားလုံးမှာမူ အဓိက တာဝန်ယူထားသော အခြားသော အလုပ်များ ရှိနှင့်ပြီး ဖြစ်ကြပြီး OCS ရေးဆွဲခြင်းအတွက် မိမိဆန္ဒ ရှိသည့်အလျောက် သူတို့၏ လုပ်အားနှင့် အချိန်များကို ပေးဆပ်ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အကျိုးဆက်တစ်ရပ်အနေဖြင့် ကော်မတီတွင်း အစည်းအဝေးများ ပြုလုပ်ရန်နှင့် နောက်ဆုံးပေါ်သတင်းအချက်အလက်များ သိရှိစေရန် သတင်းပေးခြင်းတို့တွင် အခက်အခဲများ ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ဘာသာရပ်ဆိုင်ရာ အတားအဆီးမှာလည်း လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီဝင်များ ကြုံတွေ့နေရသော အဟန့်အတားတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကြား အပြန် အလှန် ဆက်ဆံရေး အားနည်းချက်သည်လည်း အရေးကြီး ဖြေရှင်းရမည့် ကိစ္စတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

၃.၂.၂ဆောက်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ကော်မတီ (Construction Industry SC)

ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ကော်မတီတွင် ဆောက်လုပ်ရေးဝန်ကြီးဌာနလက်အောက်ရှိ ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့ဝင်များ၊ မြန်မာနိုင်ငံအင်ဂျင်နီယာများအသင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းရှင်များအသင်းနှင့် စွန့်ဦးတီတွင် လုပ်ငန်းရှင်များ၊ မြို့တော်စည်ပင်သာယာရေးကော်မတီမှ အင်ဂျင်နီယာများ စသည်တို့ဖြင့်ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်များကို အစိုးရပိုင်းနှင့် ပုဂ္ဂလိကပိုင်းဟူ၍ ကိုယ်စားပြုကာ ၅၀ရာခိုင်နှုန်းစီ ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ CISCသည် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍအများဆုံးပါဝင်သည့် ကော်မတီတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်များအားလုံးသည် OCS ရေးဆွဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်အတွက် လိုလိုလားလား ပါဝင်ကြပါသည်။ ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များကို နှစ်နှစ် သို့မဟုတ် သုံးနှစ်ကြာလျှင် တစ်ကြိမ် အသစ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ပါသည်။ CISCလက်အောက်တွင် ကော်မတီခွဲများ မရှိပါ။

ဆောက်လုပ်ရေး ကဏ္ဍအောက်တွင် အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစား ၂၅ ခု ရှိပြီး ယင်းမှ ၅ မျိုးအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်း သတ်မှတ်ချက်များ ရေးဆွဲပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်တွင်းပြည်ပမှ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များနှင့် ဒေသတွင်း စွန့်ဦးတီတွင် လုပ်ငန်းရှင်တို့မှလည်း ပြန်လည်သုံးသပ်၍ အတည်ပြုပြီး ဖြစ်ပါသည်။ CISCတွင် အဆင့်၁အတွက် OCS ၁၆ခု မူကြမ်းရေးဆွဲပြီး သက်ဆိုင်ရာ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများလည်း အရံသင့် ရှိပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ပထမအဆင့် ရှေ့ပြေး စီမံချက် ရလဒ်များ အပေါ် အခြေခံ၍ အတည်ပြုထားပြီးသော လက်သမားနှင့် အုတ်စီလုပ်သားများ အတွက် OCS ကို ပြန်လည် ပြင်ဆင်ခဲ့ပါသည်။ အကျိုးဆက်အနေဖြင့် ဒုတိယ အခေါက် လေ့လာမှုတွင် ယင်း ကျွမ်းကျင်မှု စံများ၏ လုပ်သားဈေးကွက် လိုအပ်ချက်ကို

ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မှုကို မှတ်ကျောက်တင်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ ပြီးခဲ့သော အတွေ့အကြုံများအရ စံသတ်မှတ်ချက်တစ်ခုချမှတ်ရန် နှစ်လမှသုံးလ အထိ အချိန်ယူရပါသည်။

CISCအတွက် OCS များ ရေးဆွဲရာတွင် တွေ့ကြုံမည့် စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်မှာ ရှေးရိုးစွဲ ဆရာများနှင့် ခေတ်မှီ စနစ်ကို ကြိုက်သော အလုပ်ရှင်များကြား အငြင်းပွားမှု များကြောင့် ကော်မတီ၏ လုပ်ငန်း ဆောင်တာများတွင် မလိုအပ်ဘဲ နှောင့်နှေးမှုများ ရှိခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ အခြားစိန်ခေါ်မှုမှာ အလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုကို လုပ်သား ဈေးကွက်တွင် လိုအပ်ချက် အများဆုံး ဖြစ်နေသော အဆင့် ၂၊ ၃ အထိ ရောက်ရှိအောင် မွမ်းမံသင်တန်း ပေးမည့်သူများ မရှိခြင်း ဖြစ်သည်။ အခြားအရေးကြီးသောကိစ္စရပ်မှာ ကော်မတီတွင် ပါဝင်သော အစိုးရအရာရှိများသည် ရာထူးတိုးမြှင့်ခံရခြင်းနှင့် အရာရှိအသစ်များ အစားထိုးဝင်ရောက်လာသည့်အခါ အလုပ်အကိုင် လွှဲပြောင်းခြင်းကို သေချာစွာ မလုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ ထိုအခါ OCS ရေးဆွဲရေးကို အစမှ ပြန်စရသည့်အတွက် မလိုအပ်ဘဲ နှောင့်နှေးကြန့်ကြာမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ပါသည်။ CISCရင်ဆိုင်ရသည့် တတိယပြဿနာမှာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်နှင့် နည်းပညာရှင်တွေမှ အကြံပေးရသည့်အတွက် ဉာဏ်ပူဇော်ခ များပြားစွာပေးရခြင်းဖြစ်ပါသည်။

၃.၂.၂ သစ်လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ကော်မတီ (Wood-Based Industry SC)

သစ်လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ကော်မတီတွင် အဖွဲ့ဝင်ပေါင်း၁၇ဦးပါဝင်ပြီး ၅၀ရာခိုင်နှုန်းမှာ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍကို ကိုယ်စားပြု၍ အခြား ၅၀ရာခိုင်နှုန်းမှာ အစိုးရကဏ္ဍကို ကိုယ်စားပြုပါသည်။ ကော်မတီတွင် CVTမှ နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များလည်း ပါဝင်ပါသည်။ အခြားကော်မတီများကဲ့သို့ပင် အဖွဲ့ဝင်များအားလုံးသည် မိမိတို့ သဘောဆန္ဒအလျောက် ပါဝင်ကြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်များ ပြုလုပ်ရသည့် တာဝန်သည် လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာကော်မတီအဖွဲ့ဝင် အဖြစ်သာမက ကျွမ်းကျင်မှု အကဲဖြတ်သူများအဖြစ်လည်း ဆောင်ရွက်ရကြောင်း သိရှိရပါသည်။ ထိုအချက်သည် အဖွဲ့ဝင်များအတွက် လုပ်သင့်တာထက် လုပ်ရမည့်အလုပ်ပမာဏက ပိုမိုများပြားကြောင်း ညွှန်ပြနေ၍ရေရှည်တွင် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ဆိုးရွားစွာ ထိခိုက်စေနိုင်ပါသည်။

WISCသည် ပရိဘောဂလက်သမား(အဆင့် ၁) အတွက် OCSကို ပြီးစီးပြီဖြစ်ပါသည်။ OCSမူကြမ်းမဆွဲခင်တွင် ၇၃မနီ၊ ဩစတေးလျ၊ စင်ကာပူနှင့် ယူဂန်ဒါနိုင်ငံများ၏ စံသတ်မှတ်ချက်များကို ကိုးကားရန် လေ့လာခဲ့ရပါသည်။ WISC မှ ရေးဆွဲပြီးသောစံသတ်မှတ်ချက်ကို GIZမှ နိုင်ငံတကာကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များက ပြန်လည်ဆန်းစစ်ပါသည်။ ပြည်တွင်းပညာရှင်များနှင့် အလုပ်ရှင်များထံမှလည်း အကြံပြုချက်များကို တောင်းခံခဲ့ပါသည်။ စံနှုန်း တစ်ခု ပြီးဆုံးရန် ကြာမြင့်ချိန် အနည်းဆုံး ၂လရှိသင့်ပြီး ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်းအတွက် ၆လခန့်အထိ အချိန် ကြာနိုင်ပါသည်။ WISC ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များ ရင်ဆိုင်နေရသည့် အရေးကြီးသော ပြဿနာရပ်မှာ အချိန်အကန့်အသတ်ရှိခြင်းနှင့် ငွေကြေးရေးဆိုင်ရာ အကန့်အသတ်ရှိခြင်း ဟူ၍ ထုတ်ဖော် ပြောဆိုကြပါသည်။

၃.၂.၄ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ကော်မတီ (Agriculture Industry SC)

စိုက်ပျိုးမွေးမြူရေးလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာကော်မတီကို အစိုးရဘက်မှ အဖွဲ့ဝင် ၆၀ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ပုဂ္ဂလိကဘက်မှ အဖွဲ့ဝင် ၄၀ရာခိုင်နှုန်းတို့ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ OCS ရေးဆွဲရေးတွင် ပါဝင် လုပ်ဆောင်နေသော အဖွဲ့ဝင်များသည် မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေသူများ ဖြစ်ပါသည်။ လေ့လာချက်အရ အဖွဲ့ဝင်များအားလုံးကို ရွေးကောက် တင်မြှောက်ထားခြင်း မဟုတ်ဘဲ ခန့်အပ်ထားသူများ ဖြစ်ကြောင်း သိရှိရပါသည်။ OCS ရေးဆွဲရေးတွင် အဖွဲ့ဝင်များ မဟုတ်ဘဲ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များက တက်ကြွစွာပါဝင်လုပ်ဆောင်နေခြင်း ဖြစ်ကြောင်း သိရှိရပါသည်။

စစ်တမ်း ကောက်ယူသည့် အချိန်အထိ AISCသည် လယ်ယာသုံး စက်ပြင် (Modernized Farm Equipment Mechanic) နှင့် လယ်ယာသုံး စက်ကိရိယာ မောင်းနှင်သူ (Modernized Farm Equipment Operator) များအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု အဆင့် ၁ ရှိသော စံသတ်မှတ်ချက်နှစ်ခုကို ရေးဆွဲခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ GIZ၏ ထောက်ပံ့မှုနှင့်အတူ ပြည်တွင်းပြည်ပမှ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များက ပြန်လည် ဆန်းစစ် လေ့လာခဲ့ပါသည်။

အဆင့် ၁ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ကို ရရှိရန် လယ်သမားများသည် သက်ဆိုင်ရာ နယ်ပယ်အသီးသီးတွင် အတွေ့အကြုံကောင်းများရှိထားပြီး ဖြစ်သည့်အတွက် သင်တန်းကာလ တစ်ပတ်သာ တက်ရောက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ လယ်သမားများအနေနှင့် လုပ်ငန်း အဆင့်ဆင့်အလိုက် လုပ်ဆောင်ရာတွင် ဘေးကင်းလုံခြုံမှု ကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သတ်၍ ကျွမ်းကျင်မှုများ နှင့် ဗဟုသုတများ ရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ ကော်မတီနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်ကိုသာ အာရုံစိုက်လျှင် OCSတစ်ခုပြီးမြောက်ရန် ၁ လမှ ၂ လအထိ အချိန်ယူရပါသည်။ တနည်းအားဖြင့် မူကြမ်းတစ်ခုကို အချောဖြစ်စေရန် တစ်နှစ်နှင့်အထက် အချိန်ယူရပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှု အဆင့် ၁ အတွက် OCSရေးဆွဲရာတွင် ရင်ဆိုင်ရသည့် စိန်ခေါ်မှုကို မေးရာတွင် မရှိပါဟု ပြန်ဖြေကြပါသည်။ သို့ရာတွင်ကျွမ်းကျင် အဆင့် ၂/ ၃/ ၄ တို့ကို လျင်မြန်စွာ အကောင်အထည်ဖော်ရန် လိုအပ်မည် ဖြစ်သဖြင့် ၂၀၁၆ခုနှစ် အတွင်း အချိန် စီမံခန့်ခွဲမှုသည် အတိုင်းအတာ တစ်ခုအထိ ခက်ခဲမှု ဖြစ်စေမည်ဟု မျှော်မှန်းထားကြပါသည်။

၃.၂.၅ သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ကော်မတီ (Mining Industry SC)

သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာကော်မတီသည် အသစ်ဖွဲ့စည်းထားသည့် ကော်မတီတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာကော်မတီ၏ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံကို ရိုးရှင်းစွာ ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ၅၀% ကို စီမံခန့်ခွဲမှု အဆင့်အတွက် သတ္တုတူးဖော်ရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် ကျန် ၅၀% ကို အကောင်အထည်ဖော်ရေး လုပ်ငန်းများအတွက် မြန်မာနိုင်ငံသတ္တုလုပ်ငန်းရှင်များအသင်းချုပ်တို့ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ ကော်မတီ၏ ဥက္ကဋ္ဌမှာ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ ဦးဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် ဖြစ်ပါသည်။ အခြားအဖွဲ့အစည်းများထဲမှ မြန်မာနိုင်ငံသတ္တုလုပ်ငန်းရှင်များအသင်းချုပ်လက်အောက်ရှိ အဖွဲ့အစည်းရှစ်ခုမှာ

မန္တလေးသတ္တုတူးဖော်ရေးကုမ္ပဏီများ၊ စစ်ကိုင်းသတ္တုတူးဖော်ရေးကုမ္ပဏီများ၊ ရှမ်းပြည်နယ် သတ္တုတူးဖော်ရေးကုမ္ပဏီများ၊ ကချင်ပြည်နယ် သတ္တုတူးဖော်ရေးကုမ္ပဏီများနှင့် ရွှေမြန်မာ စွန့်ဦးတီထွင်လုပ်ငန်းရှင်များ ပါဝင်သော အဖွဲ့အစည်း တို့ဖြစ်ပါသည်။ အသင်းချုပ်အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စွန့်ဦးတီထွင်သူများကို ကိုယ်စားပြုသည့် အဖွဲ့ဝင်များကို ခန့်အပ်ထားပါသည်။

လေ့လာချက်အရ MISCသည် OCS ရေးဆွဲရာတွင် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် စွန့်ဦးတီထွင် လုပ်ငန်းရှင်များ အားလုံးထံမှ စိတ်ကျေနပ်စရာ ထောက်ပံ့မှုရရှိခဲ့သည့် တစ်ခုတည်းသော ကော်မတီဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရပိုင် အမှတ် (၁) သတ္တုတူးဖော်ရေးကုမ္ပဏီ၏ ညွှန်ကြားထားသည့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများကို အခြေခံ၍ ကျွမ်းကျင်မှု အဆင့် ၁ နှင့် ၂ ရှိသော သတ္တုတွင်းအလုပ်သမားများ အတွက် OCS မူကြမ်းကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ OCS ရေးဆွဲရာတွင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အလိုက် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ သင်တန်းကျောင်းများနှင့် လုပ်ငန်း အတွေ့အကြုံရှိ Operator များ၏ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ချက်များ ရရှိခဲ့ပါသည်။ ရေးဆွဲထားသော OCS သည် လက်ရှိ လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိကြောင်း သေချာစေရန် အချို့ အစိတ်အပိုင်း အနည်းငယ်ကို ပြင်ဆင်ရသည်က လွဲ၍ အခြား အခက်အခဲတွေထူးထူးမရှိကြောင်း သိရသည်။ ပြင်ပမှ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များမှ ပြန်လည် သုံးသပ်ချက်များ နှင့် ပြင်ဆင်ချက်များ ပြုလုပ်သည့် အချိန်အတွင်း တွေ့ဆုံမှု/ ၃ ကြိမ် ပြုလုပ်ကြရပါသည်။ MISC အနေဖြင့် ရင်ဆိုင်နေရသည့် တစ်ခုတည်းသော စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်မှာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ချက်များသည် ဒေသတွင်း စံနှုန်းများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက နောက်ကျ ကျန်နေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

၃.၂.၆ ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ကော်မတီ (Manufacturing Industry SC)

ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကော်မတီတွင် အထည်အလိပ်နှင့် အဝတ်အထည်လုပ်ငန်း၊ ဖိနပ်နှင့် သားရေပစ္စည်းလုပ်ငန်း၊ ကြွေထည်ပစ္စည်းလုပ်ငန်း၊ အစားအသောက်လုပ်ငန်းနှင့် အခြား ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းများ စသည့် အလုပ်အကိုင်များအတွက် ကော်မတီခွဲ ၅ခု ရှိသော်လည်း MMRD အနေဖြင့် အထည်အလိပ်နှင့် အဝတ်အထည်လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ကော်မတီခွဲ၏ အဖွဲ့ဝင်များနှင့်အတူ အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ စုစုပေါင်း အဖွဲ့ဝင်၅ဦးတွင် စက်မှုလုပ်ငန်းဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားပြု ၃ဦးနှင့် အထည်အလိပ်လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းရှင်ကြီးများအသင်းကိုယ်စားပြု ၂ဦး တို့ပါဝင်ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်များအားလုံးသည် အကြံပေးများအဖြစ်ပါ တာဝန်ယူကြရပါသည်။ ဖြေဆိုသူများ၏ ပြောကြားချက်အရ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ကိုင်ဆောင်ထားသော အလုပ်သမားများအတွက် အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာဖြစ်သော ၃၆၀၀ကျပ်ရခြင်း မရခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ကိစ္စအပေါ် ပါဝင်ဆွေးနွေးလိုသူ အလုပ်ရှင်များနည်းပါးနေသေးသည်ဟု ယူဆရပါသည်။

စစ်တမ်းကောက်ယူသည့် အချိန်အထိ ကော်မတီသည် Sewing Machine Operatorအတွက် OCSအဆင့် ၁ ကို ရေးဆွဲ ပြီး ဖြစ်၍ ယင်းအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု အဆင့် ၂ နှင့် ၃ တို့ကိုမူ မူကြမ်းရေးဆွဲနေပြီဖြစ်ပါသည်။

GIZမှ နိုင်ငံတကာ နည်းပညာရှင် နှစ်ဦးက ပြီးမြောက်ခဲ့သည့် OCS များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခဲ့ပါသည်။ အနာဂတ်အစီအစဉ်မှာ နိုင်ငံတကာ အဆင့်အထိ အသုံးဝင်ရန် အလားအလာ အများကြီး ရှိသော Mechanic Fixer နှင့် Pattern Maker အလုပ်များအတွက် OCS များကို ဦးစားပေး ရေးဆွဲသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ ကော်မတီ အနေနှင့် OCS များ ရေးဆွဲအကောင်အထည်မဖော်ခင် လက်လှမ်းမှီသမျှ စာအုပ်များနှင့် စာရွက်စာတမ်းများကို ကိုးကား ဖတ်ရှုရပါသည်။ OCS တစ်ခု ပြီးစီးရန်အတွက် စုစုပေါင်း ၃ လဝန်းကျင်ခန့် အချိန်ယူရပါသည်။

၃.၂.၇ စီးပွားရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ကော်မတီ (Commercial and Business Services Industry SC)

စီးပွားရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာကော်မတီကို သမဝါယမအသင်းမှ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် ဦးစီးပါသည်။ ကော်မတီမှာ ၂၀၁၄ ခုနှစ်မှစတင်၍ တက်ကြွစွာ လုပ်ကိုင်ခဲ့ပါသည်။ အစိုးရအရာရှိများအပြင် သမဝါယမတက္ကသိုလ်မှ ကထိက ၂ ဦးပါဝင်လျက်ရှိပါသည်။ ထို့အပြင် CVT မှ ဆရာတစ်ယောက်ပါ ထပ်မံ၍ပါဝင်ထားပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းများ ဆောင်ရွက်တွင် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍမှ လူသိများသည့် ဈေးဝယ်စင်တာများဖြစ်သော စိန်ဂေဟာနှင့် ဂန္ဓမာ လက်ကား စင်တာများမှ ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ SC အဖွဲ့ဝင် ဖြစ်ရန် သတ်မှတ်ချက်များ မရှိသော်လည်း စိတ်ရောကိုယ်ပါစူးစိုက်လုပ်ကိုင်ခြင်းသည် အဓိက ဆုံးဖြတ်ပေးသည့်အရာဖြစ်ပြီး အဖွဲ့ဝင်များကို မည်ကဲ့သို့ တက်ကြွစွာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်နိုင်မည့် အပေါ် အခြေခံ၍ ရွေးချယ်ပါသည်။

CBS သည် အရောင်းဝန်ထမ်းနှင့် ငွေကိုင် အလုပ်အကိုင်များအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု အဆင့် ၁ ရှိသော OCS နှစ်ခု အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ မူကြမ်းရေးဆွဲခင် သုတေသနပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လေ့လာခြင်းမရှိပါ။ စံသတ်မှတ်ချက်တစ်ခုချမှတ်ရေးဆွဲလျှင် လက်ရှိအခြေအနေကို ထင်ဟပ်စေမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များကို သေချာစွာ ချမှတ်နိုင်ရန် အဖွဲ့ဝင်များကို supermarket များသို့ သွားရောက်လေ့လာခိုင်းခြင်းနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို လေ့လာခြင်းများ ပြုလုပ်ပါသည်။ အခြားလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ကော်မတီများနှင့်အလားတူ BSC သည် OCS မူကြမ်းရေးဆွဲပြီးသည့်နောက် ပြည်တွင်းရှိ စွန့်ဦးတီထွင်ရှင်များနှင့် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များထံမှ အကြံဉာဏ်များ တောင်းယူခဲ့ပါသည်။

OCS နှစ်ခု ပြီးရန်အတွက် တစ်နှစ်နီးပါး အချိန်ယူရပြီး ကြာသင့်တဲ့အချိန်ထက် ပို၍ကြာမြင့်ပါသည်။ SC အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် တွေ့ကြုံရသည့်အကြီးမားဆုံးစိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်မှာ စီမံခန့်ခွဲမှု ပဋိပက္ခဖြစ်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ သမဝါယမကျောင်းမှ ကော်မတီ အဖွဲ့ဝင်များ၏ ဌာနမှူးများမှာ NSSA ဆိုသည်မှာ မည်ကဲ့သို့သောအရာဖြစ်သည်နှင့် မည်ကဲ့သို့လုပ်ဆောင်နေသည်ကို မသိရှိကြပါ။ အခြားတစ်ဖက်တွင် နေပြည်တော်ရှိ သမဝါယမအသင်းမှ SC အဖွဲ့ဝင်များသို့ တိုက်ရိုက်တာဝန်ပေးပါသည်။ နောက်ဆုံးတွင် စီမံခန့်ခွဲမှုနှစ်ခု၏ ခေါင်းဆောင်မှုအောက်တွင် လုပ်ကိုင်သည့်အခါ နားလည်မှုလွဲခြင်းနှင့် ရှုပ်ထွေးမှုများဖြစ်ပေါ်လာပြီး အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများအနေဖြင့် စိတ်ဒုက္ခများ ခံစားကြရပါသည်။ OCS ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် ရင်ဆိုင်နေရသည့် အခြား အခက်အခဲတစ်ရပ်မှာ ပုဂ္ဂလိက

ကဏ္ဍမှ စိတ်ဝင်စားမှုနှင့်သတိပြုမှု လျော့နည်းခြင်းနှင့် ပူးပေါင်းပါဝင်မှု ရှိသင့်သလောက် မရှိခြင်း တို့ဖြစ်ပါသည်။

၃.၂.၈ ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေး ကော်မတီ(Hotel & Tourism Industry SC)

ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကော်မတီတွင် အိမ်ခန်းဆောင်ထိန်းဝန်ထမ်းနှင့် စားပွဲထိုးဝန်ထမ်း စသည့် အလုပ်အကိုင်များအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု အဆင့် ၁ ရှိ OCS များ ပြီးမြောက်ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ Bell Person၊ Public Area Attendantနှင့် Tour Guide စသည်တို့အတွက် OCSများသည် ရှေ့တွင် ရေးဆွဲမည့် စာရင်းတွင် ပါဝင်နေပါသည်။ H&T SCကို ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍနှင့် အစိုးရ ကဏ္ဍ နှစ်ခုလုံးမှ အဖွဲ့ဝင်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကပိုင်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းလှူစွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အဖွဲ့အစည်းမှ အဖွဲ့ဝင်များ ပါဝင်ပါသည်။ စံသတ်မှတ်ချက်များ ချမှတ်ရာတွင် ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်း ကဏ္ဍ၌ MTHRD၏ ဦးဆောင်မှုနှင့်အတူ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍက အပြည့်အဝပါဝင်လျက်ရှိပါသည်။ ထို့အပြင် MTHRDသည် အလုပ်သမားများကို အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများကို စီစဉ်ခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်မှုများပြုလုပ်ခြင်း စသည်တို့ကို တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေကြပါသည်။ ထိုအကြောင်းရင်းများကြောင့် ကော်မတီတွင် ထူးထူးခြားခြား စိန်ခေါ်မှုတွေနှင့် အခက်အခဲများ ကြုံတွေ့ခြင်းမရှိခဲ့ရပါ။

၃.၃ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီများအတွက် အကြံပြုချက်များ

ယေဘုယျအားဖြင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီများအပေါ် အကြံဉာဏ်များ ပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့ရာ အချို့ အချက်များမှာ အများစုမှ အကြံဉာဏ်အဖြစ် ပေးခဲ့ပါသည်။ ပထမဆုံးနှင့် အများဆုံး အကြံပြုချက်မှာ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီများ၏ အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ရွေးချယ် ခန့်အပ်သည့် ကိစ္စရပ် ဖြစ်ပါသည်။ ဒုတိယတွင် ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များ ရေးဆွဲရေးနှင့် ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်ချက်များနှင့် သက်ဆိုင်သော အကြံပြုချက်များ ဖြစ်ပါသည်။ ဖြေဆိုသူများ တတိယ အများဆုံး ပြုလုပ်သော အကြံပြုချက်မှာ သက်ဆိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်း၊ လူပုဂ္ဂိုလ်များ အားလုံး (Stakeholders) မှ ပိုမို ပါဝင်လာအောင် ဆွဲဆောင်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများနှင့် လုပ်ငန်းရှင်များဖြစ်ပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ချက်များ ရေးဆွဲရာတွင် ရှိစေရန်အတွက် အခြား အကြံပြုချက်မှာ လုပ်ငန်း ကဏ္ဍ ကော်မတီဝင်များ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို တိုးတက်အောင် မည်သို့ လုပ်ဆောင်သင့်ကြောင်းဖြစ်ပါသည်။ အကြံပြုသည့်နှုန်း နိမ့်ကျသော်ငြားလည်း လုပ်ငန်း ကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီများ၊ NSSAနှင့် ဝန်ကြီးဌာနရုံးများကြားတွင် ဆက်သွယ်မှု ပြတ်တောက်ခြင်းသည် ကော်မတီများ၏ လုပ်ငန်း ဆောင်တာကို အကြီးအကျယ် ထိခိုက်စေသော အဟန့်အတား ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ကြပါသည်။ အကြံပြုချက် အသေးစိတ်ကိုမူ အုပ်စုဖွဲ့၍ အောက်တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

အသင်းဝင်ခြင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းတည်ဆောက်ပုံ

- ၁/ OCS ရေးဆွဲရေးအတွက် သင်တန်းများ ပေးရာတွင်အဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးကို စေလွှတ်ပြီး အမှန်တကယ် ရေးဆွဲရာတွင် သင်တန်း မတက်ရောက်ထားသော အခြားအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးက ပင်တိုင်အဖြစ် အလုပ်လုပ်နေသည့် ကိစ္စမျိုးများ ရှိနေသည့် အတွက် အလားတူ အခြေအနေမျိုးကို ရှောင်ရှားရန်အတွက် စတင်စဉ် ကတည်းက ကော်မတီ၏ ကာလရှည် စီမံကိန်းနှင့် ကိုက်ညီအောင် တာဝန်များ ချမှတ်ပေးထားသင့်ပါသည်။
- ၂/ အချို့အခြေအနေများတွင် အဖွဲ့ဝင်များသည် မိမိ ယူထားရသည့် တာဝန်ကို မသိရှိခြင်းနှင့် တွဲလုပ်ရမည့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် မသိရှိခြင်း တို့ဖြစ်တတ်ပါသည်။ ထိုအကြောင်းရင်းများကြောင့် အဖွဲ့ဝင်အချင်းချင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် ဆိုးရွားသော အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အဖွဲ့ဝင်အားလုံး သိရှိရန် ကော်မတီ ဖွဲ့စည်းပုံကို တိတိကျကျ သတ်မှတ်ထားဖို့ အကြံပြုထားပါသည်။
- ၃/ ကော်မတီ ဖွဲ့စည်းပုံတွင် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍမှ အဖွဲ့ဝင်များ ပိုမို ပါဝင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ သို့မှသာ အစိုးရရုံးများ၏ အလုပ်လုပ်ပုံအဆင့်ဆင့်ကဲ့သို့ အချိန်ဆွဲနေစရာ မလိုဘဲ အလုပ်လုပ်ရာတွင် ပိုမို၍ စွမ်းဆောင်ရည် ပြည့်ဝစွာ ပြုလုပ်နိုင်မည်ဖြစ်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေစဉ် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍမှ ပါဝင်သူများသည် ဈေးကွက်၏ လိုအပ်ချက်များကို လိုက်၍ အချိန်နှင့် တပြေးညီ ပို၍ ကောင်းမွန်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။
- ၄/ အချို့ အဖွဲ့ဝင်များမှာ တက်ကြွစွာ ပါဝင် ဆောင်ရွက်နေသော်လည်း လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ကော်မတီတွင် တရားဝင် ပါဝင်နေခြင်း မရှိပါ။ ဥပမာ - တရားဝင်အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သည့် အလုပ်ရှင်များက သူတို့၏ ဝန်ထမ်းများကို ပြန်လည် တာဝန် ပေးထားခြင်းမျိုး ဖြစ်ပါသည်။ ရေရှည်တွင် ထိုအဖွဲ့ဝင်များ၏ ကြိုးစားလိုစိတ်နှင့် ကော်မတီအပေါ်ထားသည့် အတွေးအမြင်များသည် အနည်းနှင့် အများ ထိခိုက်လာနိုင်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ကော်မတီတစ်ခု အသစ်ဖွဲ့စည်းလျှင် ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရရန် ကော်မတီ၏ အဖွဲ့ဝင်များသည် တာဝန်များကို အမှန်တကယ် စိတ်နှစ်၍ လုပ်ဆောင်မည့် သူများ ဖြစ်ရန် အရေးကြီးပြီး ကော်မတီဝင်များ၏ သက်တမ်းသည် အနည်းဆုံး ၂ နှစ် ဖြစ်သင့်ပါသည်။
- ၅/ သက်ဆိုင်ရာ ဘာသာရပ်များတွင် နောက်ခံပညာဗဟုသုတများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများရှိရမည့်အပြင် အဖွဲ့ဝင်များသည် တက်တက်ကြွကြွနှင့် စိတ်ရောကိုယ်ပါနှစ်၍ ပါဝင်သင့်ပါသည်။
- ၆/ SCs ၏လုပ်ဆောင်ချက်များ ပိုမိုထိရောက်မှု ရှိလာစေရန်နှင့် ရေရှည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရရှိစေရန် အတွက် ပုဂ္ဂလိကနှင့် အစိုးရ ကိုယ်စားပြု အဖွဲ့ဝင်များကို လစာနှင့် ခံစားခွင့်များ ပေးသင့်ပါသည်။

OCSဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်ချက်

- ၁/ OCS ရေးဆွဲခြင်း မပြုလုပ်ခင် လက်ရှိဈေးကွက်တွင် အလုပ်အကိုင် မည်မျှရှိကြောင်း သိရှိရန်လုပ်သားဈေးကွက်ကို လေ့လာမှု မပျက်မကွက် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။
- ၂/ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များကို ဈေးကွက် လိုအပ်ချက်၊ ဒေသတွင်း စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် လိုက်လျောညီထွေမှု ရှိစေရန် အကဲဖြတ် သုံးသပ်မှုများနှင့် သုတေသနများ အများအပြား ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။
- ၃/ နည်းပညာရှင်များ၊ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များနှင့် လုပ်ငန်းရှင်များထံမှ လက်ရှိ အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များသာမက အနာဂတ်တွင် အရေးကြီးလာနိုင်သည့်

နည်းပညာဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုများနှင့် ပတ်သက်၍လည်း ကြိုတင်ကာ အကြံဉာဏ်ယူ သင့်ပါသည်။

၄/ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များ ရေးဆွဲရာတွင် သင်တန်းတက်ရောက်ခဲ့သူများက OCS မူကြမ်းကို မည်သို့ ရေးဆွဲသင့်ကြောင်းကိုကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များအား မျှဝေသင့်ပါသည်။

၅/ OCS ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်ခြင်းကို အလုပ်အကိုင်သဘာဝပေါ်မူတည်၍ လေးလတစ်ကြိမ်၊ နှစ်ဝက်တစ်ကြိမ်၊ နှစ်စဉ်နှစ်တိုင်း သို့မဟုတ် နှစ်နှစ်တစ်ကြိမ် စသည်ဖြင့် ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။ အရေးကြီးဆုံးမှာ OCSသည် အနည်းဆုံး လုပ်သားဈေးကွက်၏ လိုအပ်ချက်များနှင့်ရော ဒေသတွင်း စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့်ပါကိုက်ညီမှု ရှိသင့်ကြောင်း ဖြေဆိုသူအားလုံးက တညီတညွတ်တည်း ပြောကြားခဲ့ကြပါသည်။ အဆင့်အတန်းမြင့် နည်းပညာနှင့် စက်ပစ္စည်း ကိရိယာ များ ပေါ်ပေါက်တိုင်း OCSကို ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်သင့်ပါသည်။

Stakeholderများပါဝင်လာစေရန်ဖိတ်ခေါ်ခြင်း

၁/ ပထမဦးစွာ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ဦးစီးဌာနများမှ ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်ရှိသူများ အားလုံးသည် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးနှင့် ပတ်သက်သည့် ကိစ္စများအပေါ် သိနားလည်မှု ရှိရန် အရေးကြီးပါသည်။ အခြား တာဝန် ဝတ္တရားများကြောင့် ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်ရှိသူများက NSSAနှင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီများ၏ မျှော်မှန်းချက်နှင့် ရည်ရွယ်ချက်များကို ကောင်းမွန်စွာ နားလည်ရန် အခက်အခဲ ရှိကြသည်။ အကျိုးဆက်အနေဖြင့် ထောက်ပံ့မှုများ မပေးနိုင်ခြင်း ဖြစ်လာနိုင်ပြီး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ပူးတွဲဆောင်ရွက်ခြင်းများ အဆင့်နိမ့်ကျသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုပြဿနာကို ဖြေရှင်းရန် ပထမဦးခြေလှမ်းမှာ DGs အားလုံးပါဝင်သော အစည်းအဝေးလုပ်ရန်နှင့် NSSA၏ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် ရည်မှန်းချက်များကို သိသာ မြင်သာအောင် ရှင်းလင်းခြင်းတို့ ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။

၂/ ဒုတိယအနေဖြင့် NSSAနှင့် လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ကော်မတီများတွင် လုပ်ငန်းရှင်များက ကိုယ်စားပြုမှု နည်းပါးနေပါသည်။ OCS ရေးဆွဲစဉ်ကတည်းက လုပ်ငန်းရှင်နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ပါဝင်လာအောင် တိုက်တွန်းရပါမည်။ လက်တွေ့လုပ်ငန်းခွင်များတွင် မည်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုများ အဓိက လိုအပ်သည်ကို မျှဝေ ပေးခြင်းမျိုးဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ချက် တွင် ပို၍အရေးပါသော အကြောင်းအရာများ ထည့်သွင်းနိုင်အောင် လုပ်ဆောင်ပေးသင့်ပါသည်။

၃/ လုပ်ငန်းခွင် အန္တရာယ် ကင်းအောင် ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပြင်ပ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များနှင့် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များဆီမှ အကြံဉာဏ်များ တောင်းသင့်ပါသည်။

SCs၏ ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် လုပ်ဆောင်မှုများ

၁/ ဆပ်ကော်မတီ အားလုံးတွင် “ပုံမှန် ဆက်သွယ်ရမည့်သူ” တစ်ဦးလိုအပ်ပါသည်။ ထိုသူ၏ တာဝန်သည် NSSAနှင့် အခြားဆက်စပ် ကော်မတီများနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက် ပေးရန်၊ NSSAက ကျင်းပသည့် အစည်းအဝေးများကို တက်ရောက်ပေးရန်နှင့် ကော်မတီ၏

အဖွဲ့ဝင်များဆီသို့ လိုအပ်သော သတင်းအချက်အလက်များ ဖြန့်ဖြူးပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုရာထူးအတွက် အမြဲတမ်း ဝန်ထမ်းများ ခန့်အပ်ပေးရန် အပြည့်အဝထောက်ခံထား ပါသည်။ ထိုသို့ လုပ်ခြင်းအားဖြင့် ကော်မတီဝင်များ ဆွေးနွေးမည့် အကြောင်းအရာများ မသိရှိဘဲ အစည်းအဝေးတက်ရောက်ခြင်းမျိုးများ ဖြစ်လာတော့မည် မဟုတ်ပေ။ အကျိုးဆက်အားဖြင့် အစည်းအဝေးလုပ်ခြင်း၏ ရလဒ်များသည် ပိုမို ကောင်းမွန်လာမည်ဖြစ်ပါသည်။

၂/ ဆက်သွယ်မှု အခက်အခဲများ လျော့နည်းစေရန် အခြားအရေးကြီးသောအချက်မှာ ခေတ်ပေါ် သတင်းအချက် နည်းပညာများ (အထူးသဖြင့် Gmail) နှင့် ကျွမ်းဝင်မှုရှိစေရန် ကူညီပြီး စာရွက်များ ပေးပို့ခြင်းသည်သာ တစ်ခုတည်းသော တရားဝင် ဖိတ်ကြားမှု နည်းလမ်း ဖြစ်သည်ဆိုသော အတွေးအခေါ်များကို ပြောင်းလဲရမည်ဖြစ်ပါသည်။

၃/ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ကော်မတီ၁၅ခုကို ပိုမို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန်အတွက် ပြန်လည် ဆန်းစစ်မှုများ ပုံမှန် ပြုလုပ်သင့်ကြောင်းနှင့် ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များသည် ပြောင်းလဲနေသော လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ကျွမ်းဝင်မှုရှိရန်လိုအပ်ကြောင်း တို့ ဖြစ်ပါသည်။

၃.၄ ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုရေးကော်မတီ၏ လက်ရှိအခြေအနေ

ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုရေးကော်မတီ(SACC)သည် စက်မှု ကြီးကြပ်ရေးနှင့် စစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာန ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်၏ ဦးဆောင်မှုဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ ၂၀၁၆ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလတွင် SACC ၏ အဖွဲ့ဝင်အရေအတွက်သည် ၁၆ယောက်မှ အယောက်၂၀ထိ များပြားလာခဲ့ပါသည်။ SACCအဖွဲ့ဝင်များအတွက် ဝန်ထမ်းခန့်အပ်ပုံ အဆင့်ဆင့်မှာ သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရ ဌာနများ၊ ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများက လျှောက်ထားသူများ၏အမည်များကို NSSA၏ အတည်ပြုမှု ပြန်လည်ရရှိရန် ရှေးဦးစွာ တောင်းဆိုရပါသည်။ ကော်မတီဝင်များမှာ အစိုးရကဏ္ဍမှ ၇၀ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍမှ ၃၀ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပြီး အများစုမှာ မြန်မာနိုင်ငံအင်ဂျင်နီယာအသင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံ ကွန်ပျူတာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များအသင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံကွန်ပျူတာအသင်းချုပ်နှင့်ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံကုန်သည်များနှင့် စက်မှုလက်မှု လုပ်ငန်းရှင်များ အသင်းချုပ် တို့ ပါဝင်ပါသည်။

SACC၏ အဓိက လုပ်ဆောင်ရမည့် တာဝန်နှင့်ဝတ္တရားများမှာ ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာန များကို စစ်ဆေးပြီး တရားဝင်အသိအမှတ်ပြု ဌာနများ ဖြစ်ကြောင်း ထောက်ခံပေးရန်၊ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူများ မွေးထုတ်ပေးရန်၊ ပါဝင်ဖြေဆိုသူများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှုများကို လုပ်ဆောင်ပေးရန်နှင့် အရည်အချင်းပြည့်မှီသော ဖြေဆိုသူများကို NSSA၏အတည်ပြုချက်နှင့်အတူ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ ချီးမြှင့်ပေးရန်ဖြစ်ပါသည်။

ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေး ဌာနများကို တရားဝင် အသိအမှတ် ပြုရန် SACCသည် ပထမ ဦးစွာ အကဲဖြတ်စီစစ်ရေးအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းရပါမည်။ ယင်းအဖွဲ့မှ တရားဝင် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေး ဌာန

အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုပေးရန် လျှောက်ထားသော ငှာနည်းများကို NSSA တွင် သတ်မှတ်ထားသည့် စာရင်း အချက်အလက်များနှင့် ကိုက်ညီမှု/ ပြည့်မှီမှု ရှိမရှိကို သွားရောက် စစ်ဆေးရပါမည်။ စစ်ဆေးရေး အဖွဲ့ တစ်ခုလျှင် ပညာရှင်အဖွဲ့အစည်း၊ လုပ်ငန်း ကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီနှင့် SACC စသည်တို့ကို ကိုယ်စားပြုသည့် အဖွဲ့ဝင် အနည်းဆုံး ၁ ဦးစီ ပါဝင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့သည် တွေ့ရှိချက်များကို အစီရင်ခံစာများ ပြင်ဆင်ပြီး SACCမှတစ်ဆင့် NSSAကို တင်ပြပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ NSSAမှ အတည်ပြုချက်ယူပြီးသောအခါ SACCသည် အရည်အချင်း ပြည့်မှီသော ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးငှာနည်းအတွက် မှတ်ပုံတင်အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ ထုတ်ပေးရန် ဖြစ်သည်။ ယခုအချိန်ထိ အလုပ်အကိုင်၁၁ခုအတွက် ပုဂ္ဂလိကပိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေး ငှာနည်း ၁၅အပါအဝင် စုစုပေါင်း ၁၇ ခု ကို အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်များ ထုတ်ပေးပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ဒုတိယလုပ်ဆောင်ချက်မှာ အရည်အသွေး ပြည့်ဝသော အသိအမှတ်ပြု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူများ မွေးထုတ်ပေးရန် ဖြစ်သည်။ စစ်ဆေး အကဲဖြတ်သူများ ဆိုသည်မှာ ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးခံမည့် သူများကို စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ပေးမည့် သူများ ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် SACCသည် Development Partners (DPs)၏ ကူညီ ထောက်ပံ့မှုနှင့် နိုင်ငံခြားသား ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကို ခေါ်ယူကာ Core Assessor Training သင်တန်းများပေးနိုင်ရန် စီစဉ်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ SACCသည် အလုပ်အကိုင်၁၁ခုအတွက် အသိအမှတ်ပြု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူ ၁၀၈ဦးနှင့် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင် ၃၅ဦးတို့ မွေးထုတ်ပေးခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ အရည်အသွေး အာမခံပေးမည့် စနစ်များနှင့် ပတ်သက်၍ SACCသည် စနစ်များ ပိုကောင်းလာစေရန် စည်းမျဉ်းများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ ချမှတ်ရန် လိုအပ်နေပါသေးသည်။

အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် တာဝန်များအပြင် SACCသည် ကျွမ်းကျင်မှုပြယုဂ်ပြိုင်ပွဲများကို ဦးဆောင် ကျင်းပပေးရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် စစ်တမ်းတွင် တွေ့ဆုံ မေးမြန်းခဲ့သူများ အကြံပြုချက်အရ ယင်းပြိုင်ပွဲများ ပြုလုပ်ပေးရန်မှာ NSSA၊ ဝန်ကြီးဌာနများ၊ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၊ လုပ်ငန်းရှင် အဖွဲ့အစည်းများ အားလုံးနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု လိုအပ်သည့် အတွက် ကျွမ်းကျင်မှု ပြိုင်ပွဲများကို နိုင်ငံတော်အဆင့် ကော်မတီများက တာဝန်ယူ လုပ်ဆောင်သင့်ကြောင်း ထုတ်ဖော် ပြောကြားကြပါသည်။

SACCရင်ဆိုင်နေရသည့် စိန်ခေါ်မှုမှာ လုပ်သားအင်အား မလုံလောက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ NSSAလုပ်ဆောင်ချက်များကို တိုးချဲ့လာခြင်းနှင့်အတူ SACCသည် ကော်မတီဆိုင်ရာအဖွဲ့ဝင်များ၊ အခြားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် မကြာခဏ အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုများ ပိုမို မြင့်မားလာပြီး SACC၏ အခန်းကဏ္ဍသည် ပို၍ အရေးကြီးလာပါသည်။ ထို့ကြောင့် SACC အနေဖြင့် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်း ဆောင်တာများကို ပိုမို အဆင်ပြေစွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် တာဝန်အလိုက် ငှာနည်း ခွဲ၍ သတ်မှတ်ထားသင့်ပါသည်။ ထို့အပြင် မူရင်း တာဝန်များ ရှိပြီး ဖြစ်သည့် အစိုးရ ဝန်ထမ်းများကို တာဝန်ခွဲဝေပေးမည့်အစား ဝန်ထမ်း အသစ်များ ခန့်အပ်ရန် အကြံပြုခဲ့ပါသည်။ အနည်းဆုံးအားဖြင့် **အမြဲတမ်း အတွင်းဝန်များ**ကို NSSA၊ ACCနှင့် သက်ဆိုင်ရာ ကော်မတီများကြား တွေ့ဆုံညှိနှိုင်းသူ အဖြစ်ဆောင်ရွက်ရန် ခန့်အပ်ထားသင့်ပါသည်။ SACC ကြုံတွေ့နေရသော အခြား အဟန့်အတားမှာ

ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များနှင့် နည်းပညာရှင်များ၏ ပညာရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကူညီ ထောက်ပံ့မှု မရရှိခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဆွဲဆောင်မှု မရှိသော အကျိုးခံစားခွင့်များဖြင့် ပညာရှင်များ၏ ပါဝင်လာမှုကို မျှော်လင့်ရန် အခက်အခဲ ဖြစ်နေပါသည်။

၃.၅ SACCအတွက် အကြံပြုချက်များ

ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူများအရေအတွက်သည် အလုပ်သမားလိုအပ်ချက်နှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် နည်းပါးနေပါသည်။ လတ်တလောတွင် အကဲဖြတ်သူများသည် မိမိ ဆန္ဒအလျောက် အကူအညီ ပေးနေကြသူများ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီ အဖွဲ့ဝင်များကဲ့သို့ပင်မိမိတို့၏ ပင်မ အလုပ်များရှိထားကြပြီး ဖြစ်သဖြင့် ACC၏ အလုပ်တာဝန်များကို စိတ်ရောကိုယ်ပါ နှစ်၍ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း မရှိကြပါ။ ထို့အပြင် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူ တစ်ယောက်အတွက် ချမှတ်ထားသော လိုအပ်ချက်များသည် မြင့်မားလျက် ရှိပါသည်။ အထည်ချုပ်ပိုင်ရှင်တစ်ယောက်ပြောကြားချက်အရ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူ တစ်ယောက်အနေနှင့် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ အနည်းဆုံး ၅ နှစ် ရှိပြီး လုပ်ငန်း သဘော နားလည်မှု၊ အလုပ်တွင်စိတ်ဝင်စားမှု နှင့် ကောင်းမွန်သော အင်္ဂလိပ်စာအရည်အချင်းရှိရန်တို့လည်း လိုအပ်သည်ဟု အကြံပြုထားပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ ရေရှည်တွင် အောင်မြင်စေရန် အဓိက အကဲဖြတ်သူများအတွက် ဆွဲဆောင်နိုင်သော လုပ်ခလစာများ ပေးရန် ပြင်ဆင်သင့်ပါသည်။ အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ရ ကျွမ်းကျင်မှု အကဲဖြတ်သူများ မွေးထုတ်ပေးရန် လေ့ကျင့်ရေး သင်တန်းကျောင်းများကို စီးပွားဖြစ် ဖွင့်လှစ်သင့်ပါသည်။ သို့မှသာ အရည်အချင်းရှိသော စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူ အရေအတွက်မှာ လုံလောက်မည် ဖြစ်ပါသည်။ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူများအရေအတွက် မြင့်မားလာသည်နှင့် အမျှ ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ရ အလုပ်သမားများလည်း ပို၍ များလာမည် ဖြစ်ပြီး တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ကျွမ်းကျင်အလုပ်သမားပြတ်လပ်မှု ပြဿနာကို ရှင်းလင်းနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

ဝင်ရောက်လာမည့် နိုင်ငံခြား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအတွက် မိမိတို့၏ လုပ်သားအင်အားကို အဆင်သင့် ဖြစ်နေစေရန်နှင့်နိုင်ငံခြား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများမှ ပြည်တွင်း လုပ်သားများ အပေါ်အမြတ်ထုတ်ယူခြင်းမျိုး မရှိစေရန် ပြင်ဆင်မှုများ ကြိုတင် ပြုလုပ်ရန်မှာလည်း အလွန် အရေးကြီးလှပါသည်။ မကြာသေးမီအချိန်က ပြီးမြောက်ခဲ့သော ဝိယက်နမ် ဆောက်လုပ်ရေး ပရောဂျက်ကို သင်ခန်းစာကောင်း တစ်ရပ်အဖြစ် အဖြစ်မှတ်သားနိုင်ပါသည်။ ယင်းစီမံကိန်း၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများက ကျွမ်းကျင်အလုပ်သမားများသာ အသုံးပြုရန် ကျွမ်းကျင် အလုပ်သမားအဖြစ် အသိအမှတ်ပြု ခံထားရသည့် ၎င်းတို့၏ ဝိယက်နမ် လုပ်သားများကို အလုပ်အကိုင်နေရာ အားလုံးတွင် ခန့်ထားလုပ်ကိုင်စေခဲ့ပြီး နိုင်ငံအနေဖြင့် ရွေးချယ်စရာ မရှိသည့်အတွက် ခွင့်ပြုလိုက်ရသည်။ ယင်းအချိန်လောက်တွင်မူ၊ မြန်မာနိုင်ငံမှ အလုပ်အကိုင်နေရာ ၁၁ ခုအတွက်အလုပ်သမားပေါင်း ၆၀၀ ကိုသာ ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ ပေးအပ်ထားနိုင်သေးသည်။ ထိုအရေအတွက်သည် မည်သည့်နိုင်ငံနှင့်မဆို နှိုင်းယှဉ်ပါက အလွန် သေးငယ်သော ပမာဏသာ ဖြစ်ပါသည်။

အလားတူပင် ပုဂ္ဂလိက ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ဌာနများကို နိုင်ငံအပိုင်းတွင် ဖွင့်လှစ်သင့်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် အင်းလေးနှင့် နယ်စပ်ဧရိယာများကဲ့သို့ အလုပ်သမားဈေးကွက်လိုအပ်မှု မြင့်မားသောနေရာတွင် ဦးစားပေး ဖွင့်လှစ်သင့်ပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကအကဲဖြတ်ဌာနများသည် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးစနစ်၏ အဓိကအစိတ်အပိုင်းများထဲမှ တစ်ခုဖြစ်သောကြောင့် အကယ်၍လိုအပ်လျှင် SACC သည် ပုဂ္ဂလိကအကဲဖြတ်ဌာနများအတွက် ဆွဲဆောင်နိုင်သော အကျိုးခံစားခွင့် အစီအစဉ်များ စဉ်းစားပေးရန် အစိုးရအား တောင်းဆိုမှု ပြုသင့်ပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် SACC သည် ပါဝင်ဖြေဆိုသူများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုများကို မှန်ကန်စွာ အကဲဖြတ်နိုင်ရန် အလို့ငှာ အကဲဖြတ် စစ်ဆေးရာတွင် အသုံးပြုသော အထောက်အပံ့ ပစ္စည်းများသည် အမှန်တကယ် အလုပ်လုပ်ရာတွင် အသုံးပြုရမည့် ပစ္စည်းများနှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိရန် အထူးပင် လိုအပ်ကြောင်း သတိပြု၍ သေချာ စီစဉ်သင့်ပါသည်။

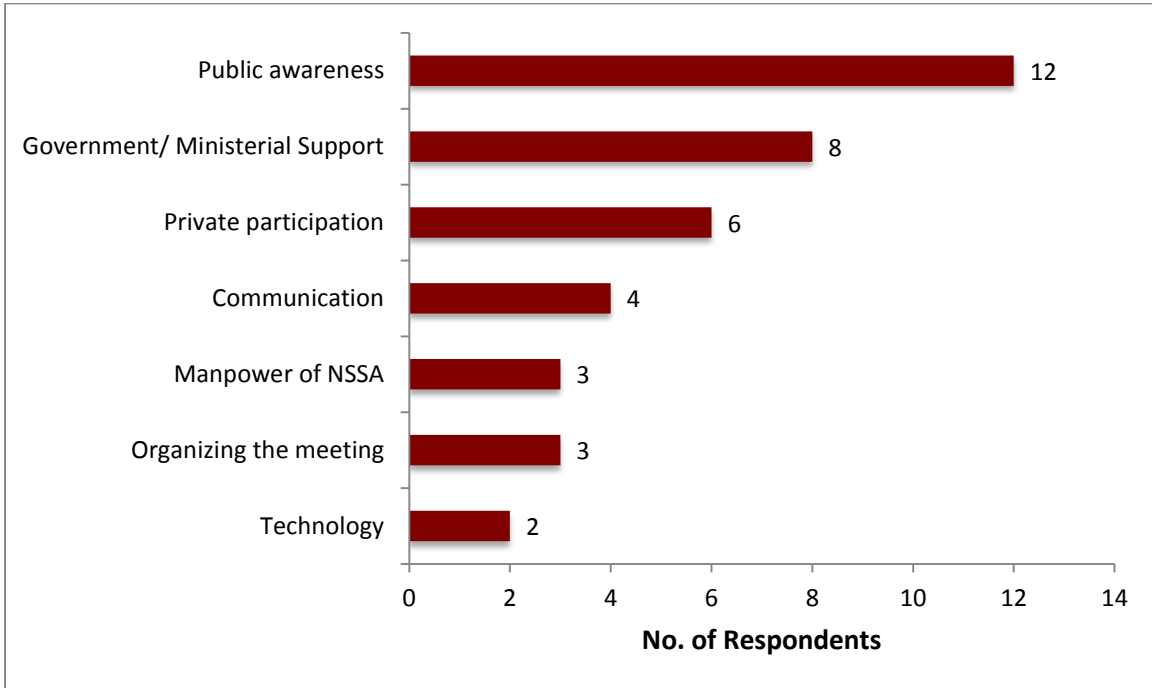
စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ထိန်းထားနိုင်ရန် ပါဝင်ဖြေဆိုသူများကို သင့်လျော်သော အခကြေးငွေ ကောက်ခံသင့်ပါသည်။ ဖွံ့ဖြိုးရေး မိတ်ဖက်များ အပေါ် လုံးလုံး မှီခိုလုပ်ကိုင်ခြင်းသည် ကာလရှည်အတွက် ဖြေရှင်းနိုင်မည့် အဖြေမဟုတ်ပါ။ SACC သည် ဌာနများ ကောက်ခံရမည့် သင့်လျော်သော ဈေးနှုန်းတစ်ခုကို အလုပ်အကိုင်သဘာဝအပေါ် အခြေခံပြီးသတ်မှတ်ပေးရန်လိုအပ်ပါသည်။ အခြား တစ်ဖက်တွင်လည်း ပါဝင်ဖြေဆိုသူများသည် ၎င်းတို့ ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးခြင်း ရလဒ်များ ကောင်းမွန်သော်ငြားလည်း လစာတိုးမြှင့်ခြင်းမရှိလျှင် စစ်ဆေးခြင်းလုပ်ဆောင်ရန် ဆန္ဒရှိကြမည် မဟုတ်ပါ။ SACCသည် ဤကိစ္စကို ဖြေရှင်းရန် NSSA နှင့် အခြားသော သက်ဆိုင်ရာကော်မတီများနှင့် အတူတကွ နည်းလမ်းများ ရှာဖွေ လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။ ထို့အပြင် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးမည့် နေ့ရက်၊ နေရာများနှင့် ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို စိတ်ပါဝင်စားသော ပါဝင်ဖြေဆိုနိုင်ချေ ရှိသူများထံသို့ ရောက်ရှိအောင် ဖြန့်ဝေပေးသင့်ပါသည်။

၃.၆ NSSA အတွက် သုံးသပ်ချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များ

NSSA နှင့် ပတ်သက်၍ ထင်မြင် ယူဆချက်များ မေးမြန်းရာတွင် ဖြေဆိုသူအားလုံးသည် ကောင်းမွန်သောတုံ့ပြန်မှုများကိုသာ ပေးခဲ့ကြပါသည်။ ၎င်းတို့သည် NSSAမှ လုပ်ဆောင်ခဲ့သော အရာများ အားလုံးသည် အမျိုးသားအဆင့် ကျွမ်းကျင်မှု အရည်အသွေး မူဘောင် ရေးဆွဲရာတွင် ကြီးမားသောတိုးတက်မှု ဖြစ်စေခဲ့သည်ဟု သက်သေပြု ပြောကြားကြပြီး NSSA ၏ လုပ်ဆောင်မှုများကို သဘောကျ နှစ်ခြိုက်ကြကြောင်း ပြောကြားကြပါသည်။ NSSA အဖွဲ့ဝင်များသည် ၎င်းတို့၏ တာဝန်ဝတ္တရားများကို မျော်မှန်းထားသည်ထက် ကျော်လွန်၍ ကျေပွန်အောင်ဆောင်ရွက်နေကြောင်းများပါ ထပ်မံ၍ ပြောကြားကြ ပါသည်။ NSSA အဖွဲ့ဝင်များ၏ အလုပ်အပေါ် စိတ်ရောကိုယ်ပါ နှစ်ခြိုက် လုပ်ဆောင်မှုနှင့် စိတ်ကောင်း စေတနာ ရှိခြင်းများသည် အခြားသော ကော်မတီဝင်များအနေနှင့် ချွင်းချက်မရှိ ယုံကြည်ဖွယ်ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင်လည်း ဖြေဆိုသူများ အနေနှင့် NSSA နှင့် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာန၏ လုပ်ဆောင်မှုများ ပိုမို ကောင်းမွန် တိုးတက်လာစေလိုသည့် အတွက် အကြံပေးချက် အချို့ကို ပြုလုပ်ခဲ့ကြပါသည်။ အများဆုံး အကြံပြုသော အချက်မှာ NSSA ၏ လုပ်ဆောင်မှုများအား

အများပြည်သူ ပိုမို သိရှိအောင် လုပ်ဆောင်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ NSSA အတွက် ပေးသော အကြံပြုချက်များကို အောက်ပါ ပုံတွင် တွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။

ကားချပ် ၃.၁ - NSSA အတွက် အကြံပြုချက်များ



Source: Survey Data

စစ်တမ်းတွင် ပါဝင်သူများမှ ပြုလုပ်ခဲ့သော အကြံပြုချက်များကို အောက်ဖော်ပြပါအတိုင်း အမျိုးအစားခွဲခြားနိုင်ပါသည်။

အများပြည်သူ ပိုမို သိရှိအောင် လုပ်ရန်

- ၁/ NSSA ဆိုသည်မှာ မည်သည့် အရာများ လုပ်ဆောင်နေသည်နှင့် မည်သို့သော ရည်ရွယ်ချက်များ ရှိနေသည် ဆိုသည်တို့အား ပုံနှိပ်၊ ဒီဂျစ်တယ် မီဒီယာများမှ တစ်ဆင့် အများပြည်သူ သတိပြုမှု တိုးလာအောင် ပြုလုပ်ခြင်း။ အဝေးပြေးကားကွင်းများ၊ ဘူတာရုံများရှိ ကြော်ငြာဆိုင်းဘုဒ်များသည် သတိပြုမှု မြှင့်တင်ရာတွင် အထိရောက်ဆုံးသော နည်းလမ်းများဖြစ်ပါသည်။ (ဥပမာအားဖြင့် ကလေးလုပ်သားများနှင့် အတင်းအကျပ်ခိုင်းစေမှုများ ပပျောက်ရန် လူအသွားအလာ များသော နေရာများတွင် ကြော်ငြာဘုတ်များ ထောင်ထားခြင်းဖြင့် အတိုင်းအတာ တစ်ခုအထိ ထိရောက်မှု ရှိနေကြောင်းကို နမူနာ ယူနိုင်သည်။) အကယ်၍ လိုအပ်ပါက ထင်ရှားကျော်ကြားသူတစ်ယောက်အား ဤအစီအစဉ်အတွက် သံအမတ်အဖြစ် ခန့်အပ်သင့်သည်။
- ၂/ NSSA ကျွမ်းကျင်မှုအသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ၏ အသုံးဝင်ပုံများနှင့် အလုပ်သမားများအား "သင့်အတွက်" ဆိုသော သဘောထားများ သဘောပေါက် လက်ခံလာရန်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုအသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များနှင့် သက်ဆိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များကို မြန်မာစာ- အင်္ဂလိပ်စာ နှစ်ဘာသာဖြင့်ထုတ်ဝေရန်။

၃/ မန္တလေး၊ တောင်ကြီးအစရှိသော အဓိကအကျိုးသက်ရောက်မှုရှိနိုင်သောဧရိယာများနှင့် မြေတီကဲ့သို့သော နယ်စပ်ဧရိယာများရှိ အလုပ်ခွင်များတွင် ဟောပြောပွဲများ၊ ဆွေးနွေးပွဲများ လုပ်ဆောင်ခြင်း။

၄/ ကျွမ်းကျင်မှုယှဉ်ပြိုင်ပွဲများအား ပို၍ လုပ်ဆောင်ခြင်း။

အစိုးရ/ ဝန်ကြီးဌာနများအတွက် အကြံပြုချက်များ

၁/ ယခု လက်ရှိ ဒု-ဝန်ကြီး ဦးဆောင်နေသော NSSA ဖွဲ့စည်းပုံကို အနာဂတ်ကာလတွင် ဝန်ကြီးဦးဆောင်သော ဖွဲ့စည်းပုံဖြင့် ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းရန်။

၂/ အစိုးရဝန်ကြီးဌာနများမှ စိတ်ဝင်စားမှုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု မြှင့်တင်ရန်နှင့်၊ NSSA အတွက် အစိုးရ ရသုံးမှန်းခြေ ငွေစာရင်းမှ အချို့သော ရာခိုင်နှုန်းတစ်ခုကိုခွင့်ပြုရန်။

၃/ NSSA မူဝါဒများနှင့် ရည်ရွယ်ချက်များအား ပိုမိုနားလည်နိုင်စေရန် ဝန်ကြီးများနှင့် ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်များအတွက် တင်ပြရှင်းလင်းမှုများအား ပြုလုပ်ရန်။

၄/ ဥပဒေများ ပြဌာန်းခြင်းဖြင့် NSSA အားထောက်ပံ့ရန်၊ ဥပမာ- အလုပ်ရှင်များသည် ကျွမ်းကျင်မှုအသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များရှိသော အလုပ်သမားများကိုသာ ခန့်အပ်နိုင်မည်။

၅/ အလုပ် ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်များအရ လုပ်ခ လစာ ပေးသည့် စနစ် ကျင့်သုံးရန် ဥပဒေပြဌာန်းရန်။

၆/ ESD ဥပဒေ၏ နောက်ဆက်တွဲ နည်းဥပဒေနှင့် လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများ ထုတ်ပေးရန်။

ဆက်သွယ်ရေး

၁/ ဆက်သွယ် ပြောဆိုရေး အရာရှိအဖြစ်ဆောင်ရွက်ရန် လုပ်ငန်း ကဏ္ဍအလိုက် ကော်မတီတစ်ခုစီမှ focal contact person တစ်ယောက်အား ခန့်အပ်ထားရန်။

၂/ လုပ်ငန်း ကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီဝင်များ၊ SACC ၊ ဝန်ကြီးများ၊ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်များနှင့် ပုံမှန်ဆက်သွယ်မှုပြုခြင်းကို တိုးတက်စေရန်။

၃/ လုပ်ငန်း ကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီများကို DP များထံမှ ရနိုင်သော အလားအလာ ရှိသည့် အကူအညီများကို ကြိုတင် သိရှိနိုင်အောင် လုပ်ဆောင်ပေးရန် (သို့မှသာ ကော်မတီများမှ အစီအစဉ်များကို ကြိုတင်ရေးဆွဲနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။)

ပုဂ္ဂလိက ပူးပေါင်းပါဝင်မှု

- ၁/ ကျွမ်းကျင်မှုအသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များရှိသော အလုပ်သမားများသည် အခြားသောသူများထက် လုပ်ခလစာပိုမိုရရှိစေရန် သေချာအောင်လုပ်ဆောင်ရန်။
- ၂/ လုပ်ငန်းခွင်ကျွမ်းကျင်မှုများတိုးလာခြင်းဖြင့် မလိုလားအပ်သော ဆုံးရှုံးမှုများကို လျော့ချနိုင်လိမ့်မည်ဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းမှု ပိုမိုကောင်းမွန်လာမည် ဖြစ်သည်ကို အလုပ်ရှင်များအား နားလည်အောင် ပြုလုပ်ရန်။ အကျိုးဆက်အားဖြင့် ထုတ်ကုန် (သို့) ဝန်ဆောင်မှု၏ အရည်အသွေးကို အဆင့်ပိုမိုမြှင့်တင်စေလိမ့်မည်ဖြစ်သည်။
- ၃/ အလုပ်ပိတ်ရက်များနှင့် အလုပ်ချိန်မဟုတ်သောအချိန်များတွင် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး သင်တန်းများကို ဖွင့်လှစ်ပေးရန်။
- ၄/ လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများကို မူကြမ်းမရေးဆွဲမှီ သက်ဆိုင်သူ အားလုံးထံမှ အကြံဉာဏ်များတောင်းဆိုရန်။

NSSA ၏ လုပ်သားအင်အား

- ၁/ လတ်တလော လုပ်ဆောင်နေသော လုပ်ဆောင်မှုများကို အရှိန်မြှင့်တင်ရန် အဖွဲ့ဝင်များကို ပိုမို ခေါ်ယူရန်။
- ၂/ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍမှ ပုဂ္ဂိုလ်များ ပါဝင်လာမှုကို ပိုမိုဆွဲဆောင်နိုင်စေရန် အကျိုးခံစားခွင့်များ ထိုက်သင့်သလို ပေးရန်။
- ၃/ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအစီအစဉ်တွင် စိတ်ရောကိုယ်ပါ နှစ်၍ လုပ်ဆောင်နေကြသူများအတွက် ပိုမိုဆွဲဆောင်မှု ရှိသော အကျိုးခံစားခွင့် အစီအစဉ် ကိုစတင်မိတ်ဆက်ရန်။ သို့မဟုတ်ပါက မိမိတို့အား အကျိုးခံစားခွင့် ပိုပေးသော လုပ်ငန်းများသို့ အလုပ် ပြောင်းသွားနိုင်ပါသည်။

တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲများလုပ်ဆောင်ခြင်း

- ၁/ လူတိုင်းတက်ရောက်ဖို့မလိုအပ်သော တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲများတွင် အချိန်ကိုသက်သာစေရန် သတ်မှတ်ထားသော အဖွဲ့ဝင်များနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲများကိုသီးသန့် လုပ်ဆောင်ရန်။
- ၂/ တက်ရောက်သူများသည် ဆွေးနွေးချက်များကို ကြိုတင် ပြင်ဆင်နိုင်စေရန် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲ ဖိတ်ကြားချက်နှင့်အတူ အစည်းအဝေး အစီအစဉ်များကို ပို့ရန်။

၃/ ပါဝင်သူအားလုံး မှတ်တမ်းသိမ်းဆည်းထားနိုင်စေရန် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲပြီးတိုင်း အစည်းအဝေးမှတ်တမ်းများကို ဖြန့်ဝေပေးသင့်သည်။

နည်းပညာ

၁/ အွန်လိုင်းအခြေခံသော မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် ရလဒ်ကြေငြာခြင်းများ စတင် အကောင်အထည် ဖော်ရန်။

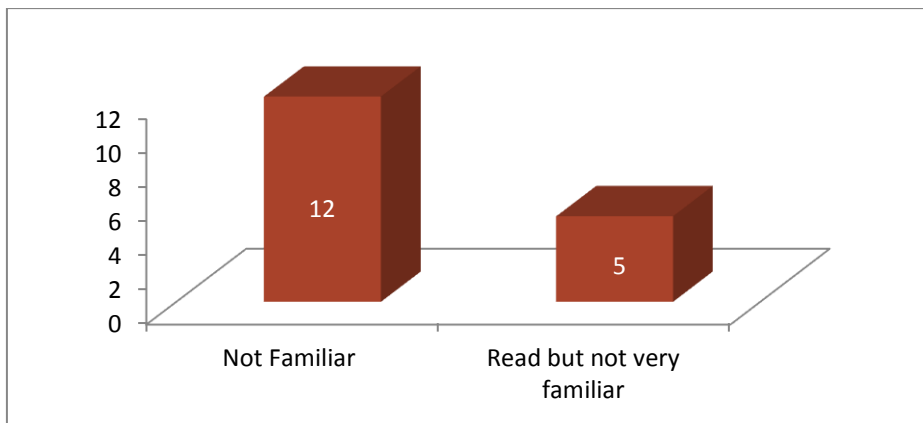
၂/ Web-Portal စနစ် တပ်ဆင်ရန်။

၃/ ဝက်ဆိုဒ် စီမံခန့်ခွဲခြင်းကို ဗဟိုထိန်းချုပ်မှုမပြုလုပ်ရန်။

ESD ဥပဒေ

ESD ဥပဒေ အကောင်အထည်ဖော်မှု ပိုမိုအကျိုးရှိ၍ ထိရောက်မှု ရှိစေရန် NSSA သည် ESD ဥပဒေကို အများပြည်သူနှင့် အကျွမ်းတဝင် ရှိမှု မြှင့်တင်ခြင်းကို မလွဲမသေ စတင် လုပ်ကိုင်သင့်သည်။ စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်းရလဒ်များအရ ဖြေဆိုသူ ၇၀% မှ ၎င်းတို့သည် ဥပဒေနှင့် ကျွမ်းဝင်မှုမရှိဟု ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။ ကျန်ရှိသော ၃၀%သည် ဥပဒေကို ဖတ်ဖူးပြီး ဖြစ်သော်ငြားလည်း သက်ဆိုင်သော အသေးစိတ် အကြောင်းအရာများကို မသိရှိကြပါ။ ဤသည်မှာ အသိပညာပေး အစီအစဉ် လိုအပ်မှုများရှိသည်ကို ညွှန်ပြနေပါသည်။

ကားချပ် ၃.၂ - ESD ဥပဒေအား နားလည်မှု



Source: Survey Data

အခန်း (၄)

လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် အသုံးပြုနည်းလမ်းညွှန်များ ပေါင်းစည်းခြင်း

ဤအခန်းတွင်မူ ကျွမ်းကျင်မှုစံနှုန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ ကျွမ်းကျင်မှု အဆင့်ကို တရားဝင် အသိအမှတ်ပြုခြင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေး အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များချီးမြှင့်ရေး အစရှိသည်တို့ လုပ်ဆောင်ရာတွင် လိုက်နာရမည့် လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် လက်စွဲစာအုပ် များကို ဖော်ပြထားပါသည်။ NSSA မှလမ်းညွှန်ချက် ရေးဆွဲထားမှု အခြေအနေကို အောက်ပါ ဇယားတွင် အကျဉ်းချုပ် တွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။

ဇယား ၄.၁ - NSSA ၏ လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် လက်စွဲစာအုပ်များ ရေးဆွဲပြီးစီးမှု အခြေအနေ

စဉ်	လိုအပ်သော စာရွက်စာတမ်းများစာရင်း	မှတ်ချက်	သက်ဆိုင်ရာအသင်းနှင့် အဖွဲ့များ
ကျွမ်းကျင်မှုစံနှုန်းများ ပြုစု ရေးဆွဲရေး			
၁။	အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှုစံ ရေးဆွဲရေး လက်စွဲစာအုပ်	အပြီးသတ် ပြန်လည် စစ်ဆေးရန် လိုအပ်သည်။	Fast-track First Round Project Team
၂။	လေ့ကျင့်သင်တန်းများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု အကဲဖြတ်ရေးများအတွက် အသုံးပြုနည်း လမ်းညွှန်	တစ်စိတ်တစ်ဒေသအားဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်ပြီးဖြစ်သည်။	Fast-track First Round Project Team
၃။	လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး စံသတ်မှတ်မှု လမ်းညွှန်ချက်များ (သင်ရိုးညွှန်တမ်း နှင့် သင်တန်းနည်းပြများ ရှိရမည့် အရည်အသွေးများ အပါအဝင်)	အကောင်အထည်ဖော်နေဆဲ	Myanmar Private TVET Association (MPTA) နှင့် ပူးပေါင်း၍
၄။	Training Centre Guide လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးကျောင်း များအတွက် လမ်းညွှန်	အကောင်အထည်ဖော်နေဆဲ	Myanmar Private TVET Association (MPTA) နှင့် ပူးပေါင်း၍
၅။	လျှောက်လွှာတင်ခြင်းနှင့် မှတ်ပုံတင်ခြင်း လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများ	မူကြမ်းအဆင့်	Myanmar Private TVET Association (MPTA) နှင့် ပူးပေါင်း၍
၆။	သင်ရိုးညွှန်းတမ်း ရေးဆွဲရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်း	အကောင်အထည်ဖော်နေဆဲ	?????
၇။	သင်တန်း ပို့ချသူများ လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်များ	အကောင်အထည်ဖော်နေဆဲ	?????
၈။	သင်ကြားရေး အစီအစဉ်နှင့် ရင်းမြစ်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး	အကောင်အထည်ဖော်နေဆဲ	?????

	လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများ		
ကျွမ်းကျင်မှု အဆင့်ကို တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုခြင်း			
၁။	Assessment Centre Application and Accreditation Guideline (including checklist) ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ် ဌာနအတွက် လျှောက်လွှာ တင်ခြင်း နှင့် တရားဝင် အသိအမှတ်ပြုရန် လမ်းညွှန်ချက်များ (စစ်ဆေးရမည့် စာရင်းနှင့်တကွ)	အပြီးသတ် ပြန်လည် စစ်ဆေးရန် လိုအပ်သည်။	Fast-track First Round Project Team
၂။	ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ် ဌာန များအတွက် လက်စွဲစာအုပ်များ	အပြီးသတ် ပြန်လည် စစ်ဆေးရန် လိုအပ်သည်။	Fast-track First Round Project Team
၃။	သင်တန်း ဆရာများ၏ အရည် အချင်းကို တရားဝင် အသိအမှတ် ပြုရန် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ	အကောင်အထည်ဖော်နေဆဲ	?????
၄။	ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးသူများ၏ အရည် အချင်းကို တရားဝင် အသိ အမှတ် ပြုရန် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ	အပြီးသတ် ပြန်လည် စစ်ဆေးရန် လိုအပ်သည်။	Fast-track First Round Project Team
၅။	NSSA - Technical Office အတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း		Fast-track First Round Project Team
ကျွမ်းကျင်မှု အကဲဖြတ်ရေး နှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ထုတ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ			
၁။	Assessment and Certification System Guideline ကျွမ်းကျင်မှု အကဲဖြတ်ရေး နှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ထုတ်ပေး ခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ	အပြီးသတ် ပြန်လည် စစ်ဆေးရန် လိုအပ်သည်။	Fast-track First Round Project Team
၂။	Assessment Principle and Guideline ကျွမ်းကျင်မှု အကဲဖြတ်ရေး စည်းကမ်း နှင့် လမ်းညွှန်ချက်	အပြီးသတ် ပြန်လည် စစ်ဆေးရန် လိုအပ်သည်။	Fast-track First Round Project Team
၃။	ကျွမ်းကျင်မှု အကဲဖြတ်ခြင်း အစီအစဉ် နှင့် ပါဝင်မည့် အရာများ ရေးဆွဲရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်း	အပြီးသတ် ပြန်လည် စစ်ဆေးရန် လိုအပ်သည်။	Fast-track First Round Project Team
၄။	Assessor Guidelines	အပြီးသတ် ပြန်လည် စစ်ဆေးရန်	Fast-track First Round

	အကဲဖြတ်သူများအတွက်လမ်းညွှန်ချက်များ	လိုအပ်သည်။	Project Team
၅။	ကျွမ်းကျင်မှု အကဲဖြတ်ရေး စင်တာများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ (ပြန်လည်ဆန်းသစ်မှု ပါဝင်ပြီး)	အကောင်အထည်ဖော်နေဆဲ	Fast-track First Round Project Team
၆။	လျှောက်လွှာတင်ခြင်းနှင့် မှတ်ပုံတင်ခြင်း လုပ်ထုံး လုပ်နည်းနှင့် လက်စွဲများ	အပြီးသတ် ပြန်လည် စစ်ဆေးရန် လိုအပ်သည်။	Fast-track First Round Project Team
၇။	Certification Guidelines (including registration fees, etc.) ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ထုတ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ (မှတ်ပုံတင်ကြေးမှ အစ အပါအဝင်)	ဆွေးနွေးဆဲ	-

၄.၁ အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စံ ရေးဆွဲရေး

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အရွယ်ရောက်ပြီးဖြစ်သော အလုပ်သမားများ အလုပ်အကိုင်ပိုမိုရရှိလာစေရန် အလိုငှာ အမျိုးသားအဆင့် ကျွမ်းကျင်မှုအရည်အသွေး မူဘောင် (National Skills Qualification Framework - NSQF) ကို သတ်မှတ်ထားရှိပြီး အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု စံများ ရေးဆွဲရေး၊ အကဲဖြတ်ရေး နှင့် အသိအမှတ်ပြုရေးတို့တွင် အကောင်အထည်ဖော်လျက် ရှိပါသည်။ NSSA လက်အောက်ရှိ အလုပ်ကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီဝင်များမှ ရေးဆွဲထားသော အလုပ်အကိုင်ကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်းများ (OCS) အပေါ်အခြေခံ၍ အလုပ်ရှင်များမှ လိုအပ်သော အရည်အချင်း ရှိသည့် အလုပ်သမားများရစေရန် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည်။ ဖွင့်လင်းမြင်သာသော တိုးတက်မှုလမ်းကြောင်းများနှင့်အတူ အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှု စွမ်းရည် မြှင့်တင်ရန်နှင့် အလုပ်အကိုင်ကို စီမံခန့်ခွဲနိုင်ရန်လည်း OCS ကို အသုံးပြုနိုင်ကြပါသည်။

အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်းများတွင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်များ၌အသုံးကျသော ကျွမ်းကျင်မှု၊ အသိပညာ နှင့် သဘောထား (အပြုအမူများ) တို့ကို ဖော်ပြထားသည့် အတွက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရာတွင် ဖြစ်ပေါ်နိုင်သော အမျိုးမျိုးသော အခြေအနေများ၌ မည်သို့ လုပ်ဆောင်မှုများ ရှိသင့်သည်ကို တိကျစွာ ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။ စံနှုန်းများမှ တဆင့်ကျွမ်းကျင်မှုသုံးသပ်သူများနှင့် အကဲဖြတ်သူများသည် ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ရရန် ဝင်ရောက်ဖြေဆိုသူများနှင့်

အလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှု၊ အသိပညာ နှင့် သဘောထား များကို စစ်ဆေးရာတွင် အဓိက ထားရမည့် အချက်များကို သိရှိစေရန် အကူအညီ ဖြစ်စေပါသည်။

ထို့အပြင် ကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်းများသည် လက်ရှိနှင့် အနာဂတ် လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီနိုင်မည့် သက်မွေး ပညာသင်တန်းများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုအကဲဖြတ်မှု ဖြစ်လာအောင် လမ်းညွှန်ပေးသော အရာတစ်ခု အဖြစ် အသုံးဝင်ပါသေးသည်။ အခြား တစ်ခု အနေဖြင့်လည်း ကုမ္ပဏီတွင် ပြီးပြည့်စုံသော HR စနစ် ဖြစ်ပေါ်လာရန် အခြေခံအဖြစ် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ယင်းတို့တွင် အောက်ဖော်ပြပါအချက်အလက်များ ပါဝင်ပါသည် -

- JD များနှင့် အလုပ် ဖွဲ့စည်းပုံများ စုဆောင်း ပြုစုခြင်း
- အလုပ်ခေါ်ခြင်း/အင်တာဗျူး/ရွေးချယ်ခြင်း
- လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးလိုအပ်ချက်များကို အဆုံးအဖြတ် ပေးခြင်း
- လေ့ကျင့်ရေးသင်တန်း၊ သင်တန်းအတွက် လိုအပ်သော အရင်းအမြစ်များနှင့် ပစ္စည်းများကို ပြုစုခြင်း
- OJT နှင့် အလုပ်အကိုင် ခန့်အပ်ရာတွင် စစ်ဆေးမှုများ ပုံစံချခြင်း
- စွမ်းဆောင်မှု စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စီမံခန့်ခွဲရေးများကိုလုပ်ကိုင်ခြင်း
- ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် လုပ်ခလစာကြားချိတ်ဆက်မှုများ ထားရှိခြင်း

ကျွမ်းကျင်မှု စံများနှင့် အဆင့်အရ OCS များကို အမျိုးအစားခွဲခြားခြင်း

NSSAသည် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ထုတ်ပေးရေးအတွက် အမျိုးသားအဆင့် အရည်အသွေးမူဘောင်ကို အဆင့် (၄) ဆင့် ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ -

- အဆင့်(၁) : တစ်စိတ်တစ်ဒေသ ကျွမ်းကျင်အဆင့်
- အဆင့်(၂) : ကျွမ်းကျင် အဆင့်
- အဆင့်(၃) : အဆင့်မြင့် ကျွမ်းကျင်အဆင့်
- အဆင့်(၄) : ကြီးကြပ်ရေးမှူး/ပညာရှင်/ ကြီးကြပ်မှုအဆင့်

စွမ်းရည် တိုင်းတာမှုများ

အောက်ဖော်ပြပါများသည် စံနှုန်းများအရ သတ်မှတ်ထားသော စွမ်းရည်တိုင်းတာမှု (၅) မျိုး ဖြစ်ပါသည်။

- | | | | |
|----|------------------------------------|---|-----------------------|
| က/ | လုပ်ငန်းတာဝန်
ကျွမ်းကျင်မှုများ | အလုပ်အမျိုးအစားတစ်ခုနှင့်
ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ အသိပညာနှင့် သဘောထားများ (SKA) | တိုက်ရိုက်သက်ဆိုင်သော |
| ခ/ | လုပ်ငန်းတာဝန်
ပညာ | စီမံခန့်ခွဲမှု
အလုပ်တစ်ခု လုပ်ရာတွင် မတူညီသော ရှုထောင့်များမှ စီမံနိုင်ခြင်း/
အခြား အလုပ်များကို တပြိုင်နက်တည်း (သို့) တဆက်တည်း
လုပ်နိုင်ရန် လိုအပ်သော SKA | |
| ဂ/ | အရေးပေါ်စီမံခန့်ခွဲမှု ပညာ | အလုပ်လုပ်ရင်း ပေါ်ထွက်လာနိုင်သော | မမျှော်လင့်ထားသော |

ပုံမှန်မဟုတ်သည့် လိုအပ်သော SKA အခြေအနေကို ကိုင်တွယ်နိုင်ရန်

ဃ/ ရာထူးနှင့် အလုပ် လုပ်ရမည့် အလုပ်နှင့်အလုပ် ပတ်ဝန်းကျင်တွင် လုပ်ရန်
လိုအပ်သည့် SKA

c/ ကျွမ်းကျင်မှုများ ဖလှယ်ခြင်း တစ်ခုထက်ပိုသော အလုပ် အခြေအနေ များတွင် လုပ်နိုင်ရန်
လိုအပ်သော SKA

ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ နည်းလမ်းများ

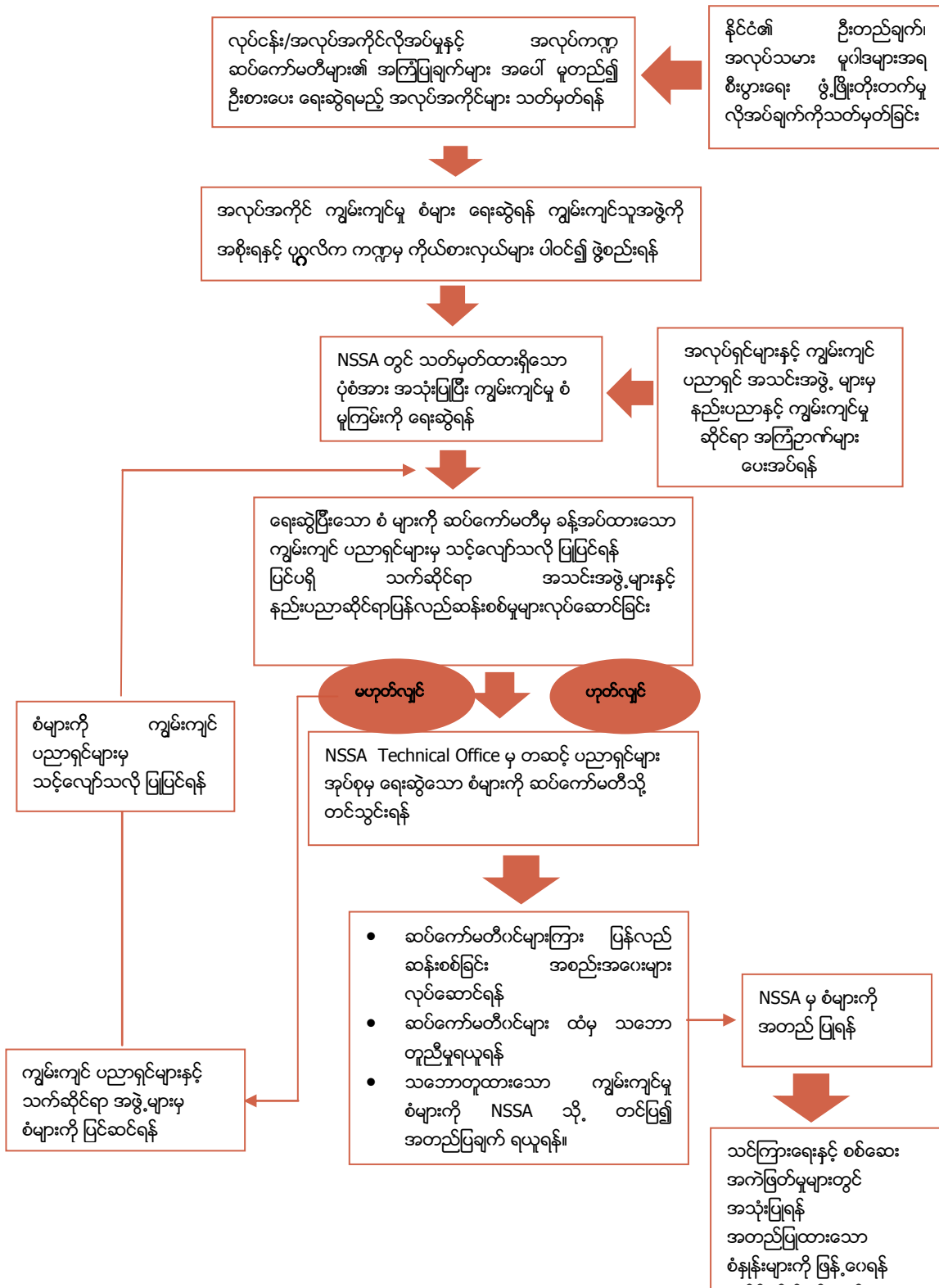
ကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်းများ ရေးဆွဲရာတွင် သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်း အမျိုးအစားလိုက် ကိုယ်စားလှယ်များ၊ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင် ပညာရှင်များနှင့် အခြားသော အဓိက သက်ဆိုင်သူများ ပါဝင် ဖွဲ့စည်းထားသော ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းပွဲ လုပ်ငန်းစဉ်များမှ ရရှိလာသော ရလဒ်များအပေါ် အခြေခံ၍ အကောင်အထည်ဖော်လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့ကို NSSA နှင့် ကဏ္ဍဆိုင်ရာ ကော်မတီဝင်များမှ ကြိုတင်၍သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်သည်။

ကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်းများ ရေးဆွဲရန် သုတေသန နည်းလမ်းမျိုးစုံ ပါဝင်ကောင်းပါဝင်နိုင်သော်လည်း ကိုးကားခြင်းနည်းလမ်းကို အဓိကထား အသုံးပြုခဲ့ကြပါသည်။ အောက်ဖော်ပြပါများသည် ဥပမာအချို့ ဖြစ်ပါသည်။

- လူတွေ့မေးမြန်းခြင်းများ
- စစ်တမ်းများ
- အဖွဲ့လိုက်လုပ်ငန်းစဉ်များ
- လုပ်ငန်းသဘာဝကို ဆန်းစစ်ခြင်း/ အလုပ်တာဝန်ကို ဆန်းစစ်ခြင်း
- ကိုးကားခြင်း

OCS ရေးဆွဲခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ GIZ နှင့် Swisscontact မှ ထောက်ပံ့မှု၊ နိုင်ငံတော် အဆင့် ကျွမ်းကျင် ပညာရှင်များထံမှ အကြံပေး ပြောဆိုမှုများ ပေါင်းစုပြီး NSSAသည် ကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်းများ ရေးဆွဲခြင်းနှင့် လိုက်နာရမည့် လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်ကို လက်စွဲအဖြစ် တဖက်ပါ ပုံအတိုင်း ပြဌာန်းထားပါသည်။

ကားချပ် ၄.၁ - အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု စံရေးဆွဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်



အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စံတစ်ခုတွင် ပါဝင်ရမည့် အချက်များ

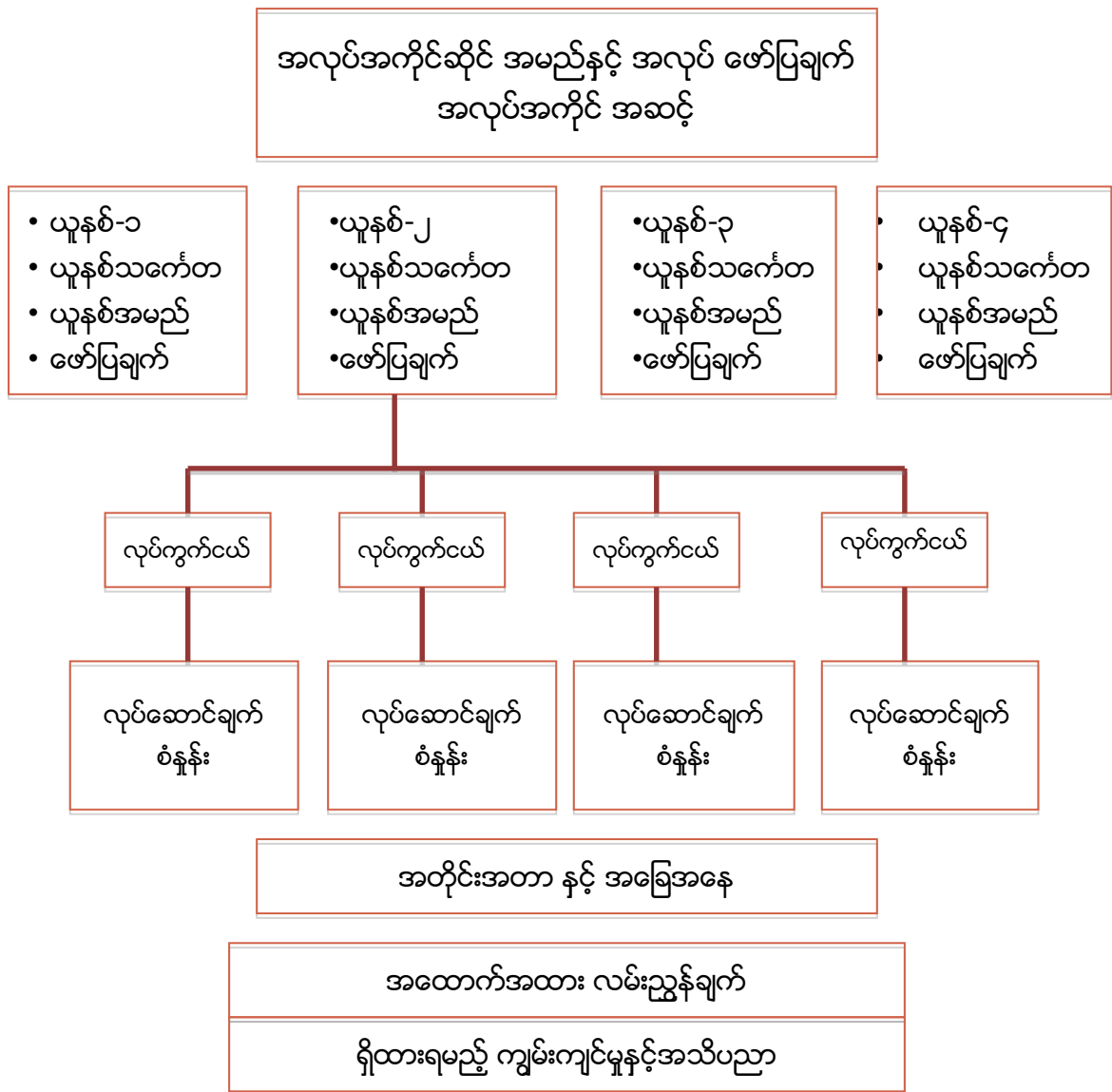
အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု စံများသည် အမှန်တကယ် လုပ်ငန်းခွင်မှထွက်ပေါ်လာရမည့် ရလဒ်များကို ဖော်ပြလိမ့်မည်ဖြစ်သည်။ စံနှုန်းများသည် စာသင်ခန်းနှင့် အလုပ်ခွင်များတွင် မည်သည့်ကျွမ်းကျင်မှု၊ အသိပညာ၊ သဘောထားများ (SKA) သင်ကြားရန်နှင့် အကဲဖြတ်ရန်လိုအပ်သည်ကို ဖော်ပြရုံသာမက ၎င်းတို့သည် ကဏ္ဍအလိုက် လုပ်ငန်းများမှ ထုတ်လုပ်သော ကုန်စည်နှင့် ပေးအပ်သော ဝန်ဆောင်မှုများကို အမှန်တကယ် ဖော်ပြရပါမည်။

အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စံတစ်ခုစီတွင် ပုံစံအစိတ်အပိုင်း(၇) ခုပါရှိပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ

- အလုပ်အကိုင်အမည်၊ အလုပ်ဖော်ပြချက် နှင့် အဆင့်
- ကျွမ်းကျင်မှုယူနစ်၊ ယူနစ်ဖော်ပြချက်၊ ယူနစ်သင်္ကေတ
- ကျွမ်းကျင်မှု အစိတ်အပိုင်းများ (ကျွမ်းကျင်မှု လုပ်ကွက်ငယ်များ)
- လုပ်ဆောင်ချက် စံနှုန်း
- အတိုင်းအတာ ဖော်ပြချက် (အတိုင်းအတာ နှင့် အခြေအနေ)
- အထောက်အထားလမ်းညွှန်
- ရှိထားရမည့် ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အသိပညာ

အကဲဖြတ် စစ်ဆေးမှုရည်ရွယ်ချက်အတွက် အသုံးပြုသင့်သည့် ပစ္စည်းများ အားလုံးကို သက်သေ အထောက်အထား လမ်းညွှန် အောက်တွင် ထည့်သွင်းနိုင်သည်။ အောက်ဖော်ပြပါပုံတွင် စံနှုန်းတွင် ပါဝင်သည့် အချက်များ၏ ဆက်စပ်မှုများကို ဖော်ပြထားပါသည်။

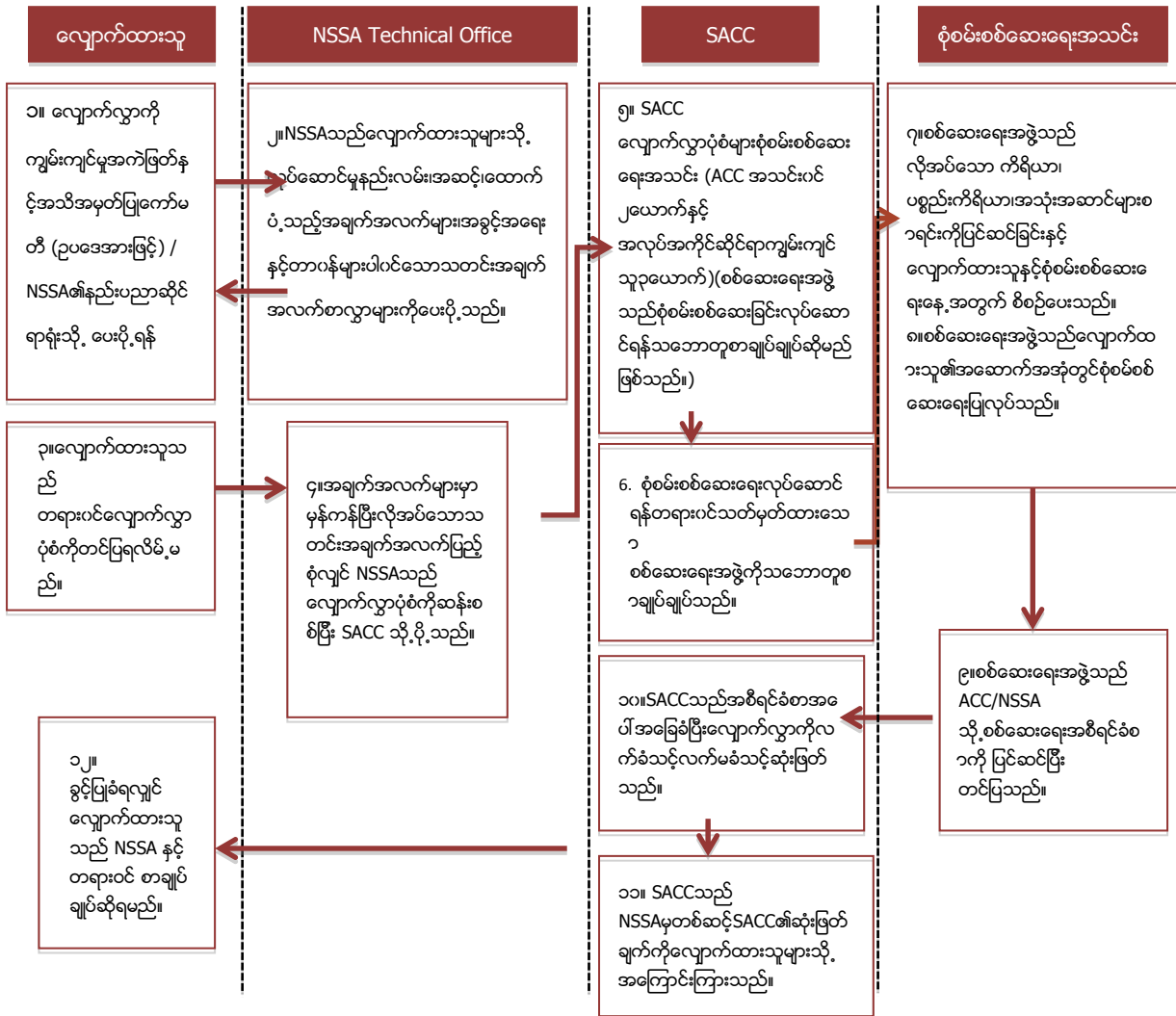
ကားချပ် ၄.၂ - OCS တွင် ပါဝင်ရမည့် အချက်များ



၄.၂ ကျွမ်းကျင်မှုများတရားဝင်အသိအမှတ်ပြုမှု

ဤအပိုင်းတွင် တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုဌာနများနှင့် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူများအတွက် လုပ်ဆောင်မှုနည်းလမ်းနှင့် အဆင့်ကို ပြုစုထားသည်။ ထို့အပြင် NSSAမှပြဋ္ဌာန်းထားသော စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ဝန်ထမ်းအတွက် လိုအပ်ချက်များကိုလည်း ဖော်ပြထားပါသည်။

ကားချပ် ၄.၃ - NSSA မှ အကဲဖြတ်ဌာနများကို တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုရာတွင် လိုက်နာရမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ



ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ဌာနများအား တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုခြင်း

ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနအဖြစ် တရားဝင်အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ရရှိရန်လျှောက်ထားသော အကဲဖြတ်ဌာနများနှင့်လုပ်ငန်းများသည် အောက်ဖော်ပြပါလိုအပ်ချက်များနှင့်ကိုက်ညီရန်လိုအပ်ပါသည် -

- က) စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မည့် ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိသည့် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်း နှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်း ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ဝန်ထမ်းအင်အားနှင့် အသုံးအဆောင် ပစ္စည်းကိရိယာများ ရှိရမည်။
- ခ) စာမေးပွဲစစ်ဆေးသူ၏ ကြီးကြပ်မှုဖြင့် အနည်းဆုံး ဝင်ရောက်ဖြေဆိုသူ ၁၆ ဦးအား စာတွေ့စစ်ဆေးခြင်း ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် လိုအပ်သော အသုံးအဆောင် ပစ္စည်းကိရိယာများအား စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရမည်။
- ဂ) ဝင်ရောက်ဖြေဆိုမည့်သူများ (ဝင်ရောက်ဖြေဆိုသူ အရေအတွက်သည် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မည့် အလုပ်အကိုင်အပေါ် မူတည်၍) အတွက် လက်တွေ့စစ်ဆေးအကဲဖြတ်နိုင်ရန် လိုအပ်သည့်

ပစ္စည်းကိရိယာများ (သတ်မှတ်ထားသော ဖြေဆိုမည့်သူ ဦးရေနှင့်အညီ အသုံးပြုမည့် လုပ်ငန်းနေရာ) ရှိရမည်။ (လုံလောက်သော အသုံးအဆောင် ပစ္စည်းကိရိယာများ မရှိသော လေ့ကျင့်ရေးဌာနများအနေဖြင့် လက်တွေ့စစ်ဆေး အကဲဖြတ်ခြင်း ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် ကုမ္ပဏီ/ အလုပ်ရုံ/ လုပ်ငန်းတစ်ခုနှင့် သဘောတူညီချက် ရယူ၍ သွားရောက်စစ်ဆေးနိုင်သည်။)

ဃ) လက်တွေ့စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းတွင် အသုံးပြုသော ပစ္စည်းကိရိယာများကို ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းခြင်း၊ အစားထိုးခြင်းနှင့် အသုံးအဆောင်များကို ဝယ်ယူဖြည့်ဆည်းခြင်းအတွက် လုံလောက်သော ငွေကြေးရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ရှိရမည်။ (အဆိုပါ ငွေကြေးရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအတွက် တန်ဖိုးတွက်ချက်ရာတွင် တန်ဖိုးလျော့ကျခြင်းကိုပါ ထည့်သွင်းတွက်ချက်ရမည်။)

င) လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို ဆောင်ရွက်ထားရမည်။ (အထူးသဖြင့် လက်တွေ့ဆန်းစစ်မှုအတွက်လိုအပ်သော)

စ) ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ထုတ်ပေးရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များနှင့် စာရွက်စာတမ်းများကို ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ရေးအတွက် စာတွဲထိန်းစနစ်တစ်ခု ထူထောင်ထားရှိရမည်။ (စစ်ဆေးရေးအဖြေလွှာများကိုမူ NSSA တွင်သာ ထားရှိရမည်။)

ဆ) အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စံများနှင့် နမူနာစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေး မေးခွန်းများ ထည့်သွင်းထားသော အချက်အလက်စနစ်သို့ လွယ်ကူစွာ ရရှိအသုံးပြုနိုင်ရေး ဆောင်ရွက်ထားရှိရမည်။

ဇ) စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ထုတ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိစေရေးအတွက် ပြောင်းလဲမှုများ/ တိုးတက်လာမှုများ ပြုလုပ်နိုင်ရန် လုံလောက်သော ငွေကြေးရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ရှိရမည်။

ဈ) ယုံကြည်စိတ်ချရမှုရှိပြီး ပညာရပ်ဆိုင်ရာ အသိအမှတ်ပြုခြင်း ခံရသော အဖွဲ့/ လုပ်ငန်းဌာနတစ်ခုအဖြစ် နာမည်ကောင်း ရရှိထားရမည်။

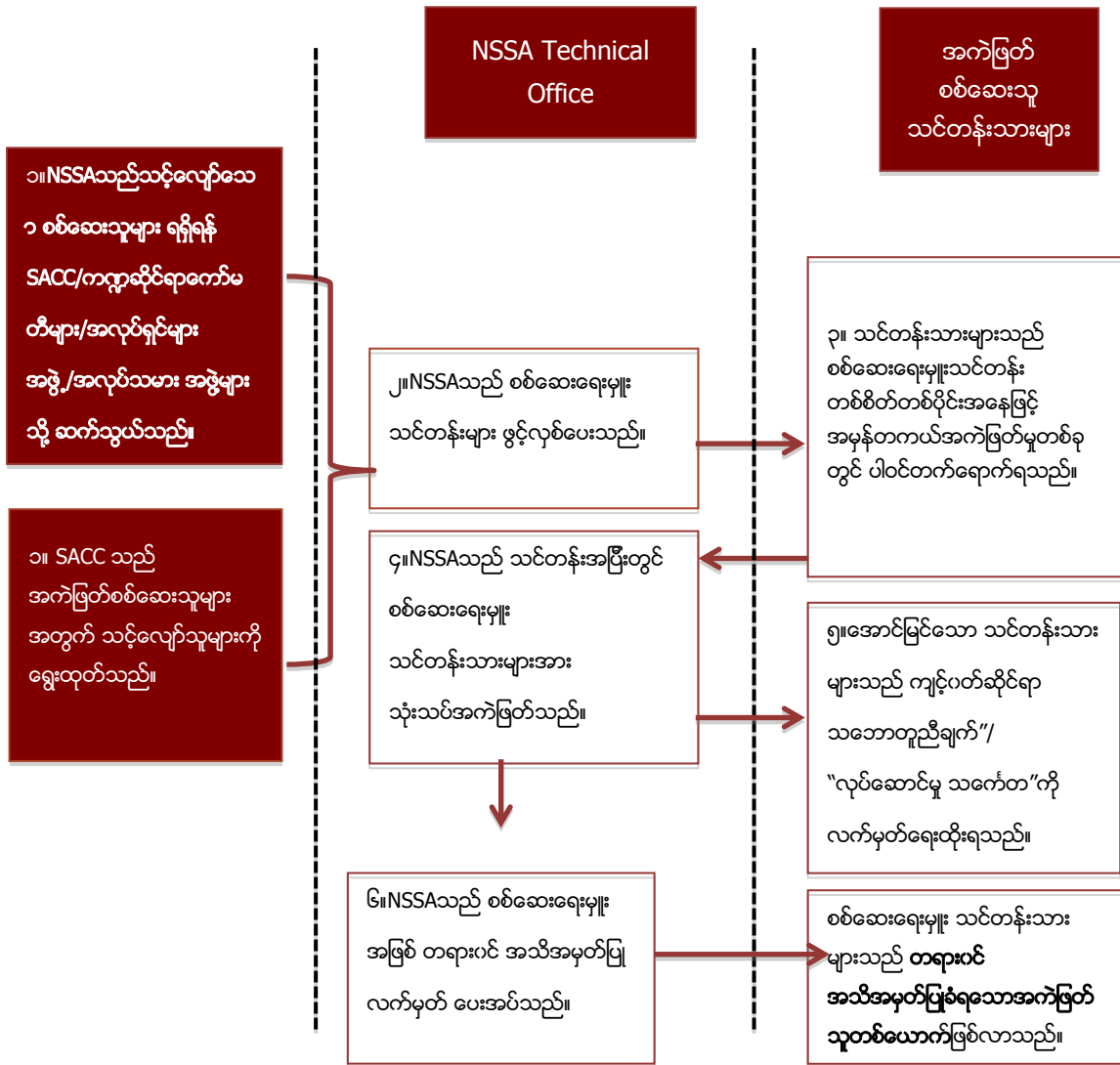
ည) ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနအနေဖြင့် ဖြေဆိုမည့် ရက်စွဲ၊ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှု ရလဒ်များနှင့် အခြားသော လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဖြေဆိုသူများအပါအဝင် အခြားဆက်စပ်သော အဖွဲ့အစည်းများသို့ ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရမည်။

ဋ) ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနသည် မြို့ပြင်ဧရိယာနှင့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး လွယ်ကူမှု မရှိသော နေရာတွင် တည်ထောင်ထားရှိပါက ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်စဉ်ကာလအတွင်း သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်းကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူများကို တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုခြင်း

အောက်ဖော်ပြပါပုံသည် တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့်အားဖြင့် တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုထားသော စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူတစ်ယောက်အား မည်ကဲ့သို့ မွေးထုတ်ရမည့် လုပ်ဆောင်မှုနည်းလမ်းများကို ဖော်ပြထားပါသည်။

ကားချပ် ၄.၄ - NSSA မှ စစ်ဆေး အကဲဖြတ်သူများကို တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုရာတွင် လိုက်နာရမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ



စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူ တစ်ဦးဖြစ်ရန် သတ်မှတ်ချက်များ

- ၁/ ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရန် လျှောက်ထားသည့် အလုပ်အကိုင်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပုံမှန် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း/ နည်းပညာအရည်အချင်းဆိုင်ရာ အထောက်အထား ရှိရမည်။

- ၂/ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မည့် ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်ထက် အနည်းဆုံး တစ်ဆင့်မြင့်သည့် အမျိုးသားအဆင့် ကျွမ်းကျင်မှုအသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ရှိရမည်။
- ၃/ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မည့် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်နှင့်ပတ်သက်၍ လုံလောက်သော လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ ရှိရမည် ။ (အကြံပြုချက်၊ ၅ နှစ်နှင့် အနည်းဆုံး ၂နှစ်။)
- ၄/ NSSA မှ ကျင်းပပြုလုပ်သော စစ်ဆေးရေးမှူးသင်တန်းကို အောင်မြင်စွာ တက်ရောက်ပြီးသူ ဖြစ်ရမည်။
- ၅/ လူမှုဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်ပြေပြစ်သူ ဖြစ်ရမည်။
- ၆/ “ကျင့်ပတ်ဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်” ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်သူ ဖြစ်ရမည်။
- ၇/ NSSA လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ပုံမှန် ပါဝင်ဆောင်ရွက် လုပ်ကိုင်နိုင်မှု ရှိရမည်။ (သဘောတူညီချက် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့်)

ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနများ၏ ဝန်ထမ်းရေးရာနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်းဆိုင်ရာများအတွက် လိုအပ်ချက်များ

ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဌာနသည် ဝန်ထမ်းရေးရာများနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်းဆိုင်ရာ များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အောက်ပါအချက်များနှင့် ကိုက်ညီပြည့်စုံရမည် -

- ၁/ လိုအပ်ပါက ဌာနတွင်း စာရင်းစစ်များ၊ ပြင်ပစာရင်းစစ်များ ထားရှိဆောင်ရွက်ရမည်။
- ၂/ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဆိုင်ရာများအား လျှို့ဝှက်စွာ ထားရှိဆောင်ရွက်ရမည်။ (လျှို့ဝှက်ချက်များကို ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရန်နှင့် အမှားအယွင်းများ၊ လိမ်လည်မှုများ မရှိစေရေးအတွက် တားဆီးရန် အလို့ငှာ အမှန်တကယ် စစ်ဆေးခြင်း မပြုလုပ်မီနှင့် ပြုလုပ်ပြီးနောက် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများ ထိန်းသိမ်းရန် လုံခြုံရေးအခန်းများ ထားရှိရမည်။) အခြားနည်းအားဖြင့် NSSA က ဖွဲ့စည်းပေးသော စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူအဖွဲ့က စစ်ဆေးမည့်နေ့တွင် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများကို တစ်ပါတည်း ယူဆောင်လာရမည်။
- ၃/ NSSA နှင့် အဓိက ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မည့် ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ထုတ်ပေးရေး ဌာနစိတ်တစ်ခု ဖွဲ့စည်းထားရှိရမည်။
- ၄/ ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ထုတ်ပေးရေး ဌာနစိတ်တွင် ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ထုတ်ပေးရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို အတွေ့အကြုံရှိသော ကျွမ်းကျင်သူများ လုံလောက်စွာ ထားရှိရမည်။
- ၅/ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မည့် ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိသည့် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ထုတ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များအား လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ဝန်ထမ်းအင်အားနှင့် အသုံးအဆောင် ပစ္စည်းများ ရှိရမည်။
- ၆/ ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းအတွက် လျှောက်ထားသူအားလုံးကို တန်းတူအခွင့်အရေး ပေးရမည်။
- ၇/ အခြားအသိအမှတ်ပြုထားသော ဌာနနှင့် ဆက်စပ်ဌာနများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် သဘောတူညီချက်များနှင့် ငွေကြေးရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ထားရှိဆောင်ရွက်ရမည်။

- ၈/ ပညာရပ်ဆိုင်ရာ၊ ငွေကြေးဆိုင်ရာနှင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအတွက် NSSA နှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အကျိုးစီးပွားအတွက် သဘောထားကွဲလွဲမှုများကို ရှောင်ကြဉ်ရမည်။
- ၉/ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်ရေးနယ်ပယ်တွင် ပညာရပ်ဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံနှင့် အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ဝန်ထမ်းများကို ခန့်အပ်ထားရှိရမည်။
- ၁၀/ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ဌာနများအကြား ကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံရေးကို ထိန်းသိမ်းထားရှိရမည်။

၄.၃ ကျွမ်းကျင်မှုအကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်

NSSA ကျွမ်းကျင်မှုအကဲဖြတ် အစီအစဉ်များသည် စာပေသင်ကြားမှုဘက်ကို အခြေခံထားခြင်းမဟုတ်ဘဲ လုပ်ဆောင်မှုစွမ်းရည်အပေါ်တွင်အခြေခံထားသောကြောင့် အလုပ်သမားများသည် အလုပ်အကိုင်တစ်ခုချင်းစီအတွက် အသိအမှတ်ပြုခြင်းမခံရမီတွင် ၎င်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုစွမ်းရည်များကို ပြသကြရပါသည်။ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံရှိပြီး အလုပ်သမားများသည် Recognition of Prior Learning (RPL) နည်းလမ်း ဖြင့် NSSA ကျွမ်းကျင်အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ရရှိနိုင်ပါသည်။ NSQ ၏ ဝင်ခွင့် အဆင့်သတ်မှတ်ချက်သည် ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ အသိပညာ၊ အတွေ့အကြုံဖြစ်ပြီး ပုံမှန်အတန်းပညာ အရည်အချင်းလက်မှတ်များမဟုတ်သောကြောင့် NSQ သည် အလုပ်သမားအားလုံးအတွက် ဝင်ခွင့်ရနိုင်ပါသည်။ NSQ ၏ အရည်အသွေးကို NSSA၊ ကဏ္ဍဆိုင်ရာ ဆပ်ကော်မတီများ၊ SACC တို့မှ အာမခံထားပါသည်။ အကဲဖြတ်ခြင်းအစီအစဉ်သည် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု စံများအပေါ်တွင် အခြေခံထားပါသည်။ အကဲဖြတ်ခြင်းကိုအောင်မြင်သော ဖြေဆိုသူများကို NSSA၊ SACC နှင့် ကဏ္ဍဆိုင်ရာ ဆပ်ကော်မတီ/ပညာရပ်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများ လက်မှတ်ရေးထိုးသော နိုင်ငံအဆင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုအသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် နှင့် NSSAမှ အသိအမှတ် ပြုထားသော တရားဝင် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူများမှ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ကို ချီးမြှင့်ပါသည်။

ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းကိုလုပ်ဆောင်နေစဉ်တွင် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူများသည် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အသုံးပြုမည့် နည်းလမ်းများအတွက် လိုအပ်သော အဆင့်များကို နားလည်သင့်ပါသည်။ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူများသည် အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စံကို ဘာသာပြန် နားလည်သဘောပေါက်ခြင်း၊ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မည့် အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲခြင်း နှင့် ဖြေဆိုသူ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်ရလဒ်ကို ဆုံးဖြတ်မည့် အထောက်အထားများ ရရှိနိုင်မည့် စစ်ဆေးခြင်း/အကဲဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာ ကိရိယာများကို ရေးဆွဲပြုစုခြင်း စသည့် အရည်အချင်းများ ရှိရမည် ဖြစ်သည်။ အောက်ဖော်ပြပါ လမ်းညွှန်ချက်များသည် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူများကို ၎င်းတို့၏ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အထောက်အကူပြုနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဖော်ထုတ်ထားပါသည်။

ဇယား ၄.၂ - လက်တွေ့အသုံးချ ကျွမ်းကျင်မှုများ အကဲဖြတ်ရာတွင် လိုက်နာရမည့် ယေဘုယျ လမ်းညွှန်ချက်များ

လက်တွေ့အသုံးပြု ကျွမ်းကျင်မှုများ

ကျွမ်းကျင်မှုအခြေပြု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်း (CBA) ဧရိယာ တွင် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာစွမ်းရည်များ ပုံဖော်ရန်လုပ်ခြင်း (သို့) တင်ပြခြင်းအပေါ်တွင် ဦးတည်သည်။ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခံနေရသော ဖြေဆိုသူသည် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင်အတွက် လိုအပ်သော အလုပ်တာဝန်တစ်ခုခု လုပ်ဆောင်ရန် မေးမြန်းခံရကောင်းခံရမည်ဖြစ်သည်။ များသောအားဖြင့်အသုံးပြုသော နည်းလမ်းများမှာ အလုပ်တာဝန်ဆောင်ရွက်နေသော ဖြေဆိုသူအား တိုက်ရိုက်လေ့လာစူးစမ်းခြင်းဖြစ်သည်။ အချို့သော ဥပမာများတွင် အထူးသဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင်များတွင် လုပ်ငန်းတာဝန်လုပ်ဆောင်မှုနည်းလမ်းဖြင့် စစ်ဆေးပြီး အဆိုပါ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သည့် အခြေအနေသည် လက်တွေ့လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ဖြစ်နိုင်သမျှ တူညီသောအခြေအနေတစ်ခုကို အသုံးပြုကြသည်။ ထို့ကြောင့် လက်တွေ့ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများကို စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းအတွက် အသုံးပြုသောနည်းလမ်း (၂)ခုမှာ ကျွမ်းကျင်မှုသရုပ်ဖော်ခြင်းအား တိုက်ရိုက်လေ့လာစူးစမ်းခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းတာဝန်လုပ်ဆောင်မှုတို့ဖြစ်ကြသည်။

စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းမလုပ်ဆောင်မီ

- စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာစာရွက်စာတမ်းများစစ်ဆေးခြင်း
- ကိရိယာတန်ဆာပလာနှင့် အထောက်အပံ့ ပစ္စည်းများစစ်ဆေးခြင်း
- ဖြေဆိုသူ၏ ကိုယ်ရေးအချက်အလက်ကိုအတည်ပြုခြင်း
- စစ်ဆေးမည့်နေရာအနေအထားနှင့် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းလိုအပ်ချက်များကို ဖြေဆိုသူနှင့် ကျွမ်းဝင်အောင်ပြုလုပ်ခြင်း
- ဖြေဆိုသူကိုသတင်းအချက်အလက်ပေးခြင်း
- ဖြေဆိုသူ၏ မေးမြန်းမှုများကို ပြန်ကြားခြင်း

ပြင်ဆင်မှုအပိုင်းအနေဖြင့် ပြီးပြည့်စုံမှုသေချာရန် စစ်ဆေးချက်ဇယားတစ်ခု ပြင်ဆင်ထားခြင်းသည် အသုံးဝင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ဖြေဆိုသူအား ဖြေဆိုရမည့်အချိန်ကာလ၊ အကဲဖြတ်မှုအတွက်လုပ်ဆောင်ရမည့်အလုပ်တာဝန်များ၊ မျှော်မှန်းထားသော စံနှုန်းများ၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အချက်များနှင့် လေ့လာစူးစမ်းမှုများနှင့် ပတ်သက်၍ လုံလောက်သော သတင်းအချက်အလက်များကို ပေးရပါသည်။ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူသည် အကဲဖြတ်မှုကို ကျေနပ်ခြင်းမရှိသော ဖြေဆိုသူတစ်ယောက်အတွက် အယူခံဝင်သည့်အဆင့်ရှိသည်ကိုလည်း ရှင်းပြသင့်ပါသည်။ (စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူနှင့် ဖြေဆိုသူများအတွက် သတင်းအချက်အလက်နှင့် ညွှန်ကြားချက်များကို စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းစီမံချက်တွင် တွေ့နိုင်ပါသည်။ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူသည် အဆိုပါ ညွှန်ကြားချက်များအား မှတ်သားသားသင့်ပြီး လိုက်နာဆောင်ရွက်သင့်သည်။)

စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းလုပ်ဆောင်နေစဉ်

- ဖြေဆိုသူ၏ လက်တွေ့လုပ်ဆောင်နေမှုကိုလေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း
- ဖြေဆိုသူ၏ လုပ်ဆောင်ချက်ကို အကဲဖြတ်ရန် စစ်ဆေးချက်ဇယားကိုအသုံးပြုခြင်း
- တစ်ချိန်တည်းမှာပင် လိုအပ်လျှင် နှုတ်ဖြေ/ရေးဖြေ မေးခွန်းများမေးခြင်း
- စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းပြီးဆုံးသွားသည့်အခါ ဖြေဆိုသူထံမှ အကဲဖြတ် စာရွက်စာတမ်းများအားလုံးကို သိမ်းဆည်းခြင်း

ဖြေဆိုသူကိုလေ့လာစူးစမ်းနေစဉ် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူသည် ဖြေဆိုသူသက်တောင့်သက်သာခံစားနိုင်အောင် အကောင်းဆုံးလုပ်ဆောင်သင့်သည်။ သူ၏ စိတ်လှုပ်ရှားမှုနှင့် စိတ်ဖိစီးမှုကိုဖြစ်စေနိုင်သည့် (ခန္ဓာကိုယ်သင်္ကေတအားဖြင့်တောင်) မည်သည့်အရာမှမပြုလုပ်ရပါ။ နှုတ်ဖြေမေးခွန်းများအား စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းစီမံချက်တွင် ကြိုတင်သတ်မှတ်ပြီးဖြစ်ရမည်။ အရေးကြီးဆုံးအနေဖြင့် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းကို မျှမျှတတ လုပ်ဆောင်ရန်ဖြစ်သည်။ လိမ်လည်လှည့်စားခြင်း၊ ခိုးကူးခြင်းအစရှိသည့် မသာယာမှုများကို စံသတ်မှတ်ထားသော လုပ်ဆောင်မှုနည်းလမ်း (SOP) များအတိုင်း ကိုင်တွင်ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ရမည်။

စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းလုပ်ဆောင်အပြီး

- လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်ကိုသုံးသပ်ခြင်း
- နှုတ်ဖြေ ဖြေဆိုခြင်းကိုသုံးသပ်ခြင်း
- ရလဒ်များကို သင့်လျော်သောစာရွက်စာတမ်းများတွင် မှတ်သားခြင်း
- ဖြေဆိုသူအားအကဲဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာရလဒ်များကို ရှင်းလင်းပြန်ကြားခြင်း
- ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်မမီသေးသော ဖြေဆိုသူအတွက် ၎င်းတိုးတက်ရန်လိုအပ်သည့်ဧရိယာကို အထောက်အကူဖြစ်စေသောပြန်ကြားမှုများပြုလုပ်ခြင်း

စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းတစ်ခုလုံးအဆုံးတွင်

- စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာအစီရင်ခံစာပြင်ဆင်ခြင်း
 - N SSA / ACC / သက်ဆိုင်ရာကော်မတီသို့ အကဲဖြတ်ခြင်း စာရွက်စာတမ်းများ ပြန်လည်ပေးခြင်း
- စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းသုံးသပ်မှု(ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်မီ (သို့) ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်မမီသေး) (အောင်မြင် (သို့) ကျရှုံး) သည် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများရှိ ညွှန်ကြားချက်များနှင့် သတ်မှတ်ချက်များကိုလိုက်နာသင့်သည်။ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းအပေါ် ဖြေဆိုသူ၏ အမြင်နှင့် အတွေ့အကြုံများကိုလည်း တုံ့ပြန်ပြောကြားရန် ကြိုးပမ်းရမည်ဖြစ်သည်။ မကျေနပ်ခြင်း နှင့် တိမ်းစောင်းမှု စသည့် မည်သည့်ကိစ္စအတွက်မဆို ဖြေဆိုသူမှ လုပ်ဆောင်ခွင့်ရှိသည့် အယူခံဝင်သည့်ဖြစ်စဉ်ကို အသိပေးထားသင့်သည်။ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူနှင့် ဖြေဆိုသူများ၏ လက်မှတ်များအား လိုအပ်သော

မည်သည့်နေရာတွင်မဆို (စာရွက်စာတမ်းပေါ်တွင်) ရေးထိုးထားသင့်သည်။
 နောက်ဆုံးတွင် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူသည် မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ပြဌာန်းရေးအဖွဲ့ (NSSA/ACC/ သက်ဆိုင်ရာ ကော်မတီ) သို့ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်း အစီရင်ခံစာကို ရေးသား တင်ပြရမည်ဖြစ်သည်။ အစီရင်ခံစာတွင် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းဖြစ်စဉ်အတွင်း ပေါ်ပေါက်သော မည်သည့်မသမာမှုနှင့် တိမ်းစောင်းမှုကို မည်ကဲ့သို့ ကိုင်တွယ်စီမံခဲ့သည်ဆိုသည့်အချက်များ နှင့် စစ်ဆေးမှုရလဒ်များ ပါဝင်သင့်ပါသည်။

ဖြေဆိုသူထံသို့ တုံ့ပြန်ချက်ပေးခြင်း

စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူတစ်ယောက်သည် ဖြေဆိုသူ၏ အကဲဖြတ်ခြင်းလုပ်ဆောင်မှုကို တုံ့ပြန်မှုပေးရန် မျှော်လင့်ထားရသည်။ တုံ့ပြန်မှုကိုများသောအားဖြင့် နှုတ်ဖြင့်သာလုပ်ဆောင်ကြသည်။ အပြန်အလှန်ပြောဆိုခြင်း၏ အဓိကအချက်အလက်များကို အကဲဖြတ်ခြင်းမှတ်တမ်းတွင် မှတ်သားထားသင့်သည်။ ထိုနည်းတူစွာ ဖြေဆိုသူအား အကဲဖြတ်ခြင်းအတွေ့အကြုံပေါ်တုံ့ပြန်မှုပေးရန် အားပေးသင့်သည်။ အဆိုပါ သတင်းအချက်အလက်များသည် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းများကို တိုးတက်စေရန်အတွက် အသုံးဝင်ပါသည်။

ဖြေဆိုသူတစ်ယောက်သည် ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းကို အဆင့်မပြည့်မီသေးဘဲ ကျရှုံးသည်။ ကျွမ်းကျင်မှု အဆင့်မမီဟု ယူဆကြည့်ပါ။ ၎င်းကို ပေးသောတုံ့ပြန်ချက်သည် ၎င်း၏ခံစားချက်နှင့် ကိုယ်ပိုင်တန်ဖိုးထားမှုကို ထိခိုက်ခြင်းမရှိစေရန် ဂရုတစိုက်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူများ အတွက် အောက်ဖော်ပြပါအချက်များသည် အသုံးဝင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

- ဖြေဆိုသူ၏ စရိုက်လက္ခဏာ၊ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးအပေါ်တွင် မဟုတ်ဘဲ ၎င်းလုပ်ဆောင်သွားသော အလုပ်ပေါ်တွင်သာအာရုံစိုက်ရန်။
- တိကျသေချာရန်။ အကဲဖြတ်ခြင်းလိုအပ်ချက်များတွင် ၎င်းမကိုက်ညီသော ဧရိယာများကို ဖော်ထုတ်ရန်နှင့် မည်ကဲ့သို့တိုးတက်နိုင်မည်ဆိုသော သင့်လျော်သောအကြံပေးရန်။
- ၎င်း၏ လုပ်ဆောင်မှုအပေါ် ကောင်းသောဘက်မှ ထောက်ပြပြီး အားပေးမှုပေးရန်။
- ဖြေဆိုသူနားလည်ရန် ရှင်းရှင်းလင်းလင်းနှင့် သေသေချာချာပြောဆိုရန်။
- စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူသည် ဖြေဆိုသူ၏ပြောဆိုပုံနှင့် ကိုယ်လက်အမူအရာအရ သူသည် ဟန်မဆောင်တက်ပြီး ဂရုစိုက်သည့်ပုံပေါ်သည်ဟု ပေးသိသင့်ပါသည်။
- ဖြေဆိုသူကိုသူ၏အမြင်အား ဖော်ပြရန်အခွင့်အလမ်းပေးရမည်ဖြစ်သည်။
- စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းမှတ်တမ်းတွင် နှစ်ဖက်လုံးမှ အမှန်အကန်လုပ်ဆောင်သည့် တုံ့ပြန်ချက်၏ အဓိကအချက်အလက်များကိုမှတ်သားထားရန်။ နှစ်ဖက်လုံးသည် အမြင်များ၏ သဘောတူညီမှုကိုပြသရန် မှတ်တမ်းတွင် လက်မှတ်ရေးထိုးသင့်သည်။

နိဂုံးချုပ်

စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူတစ်ယောက်သည် လက်တွေ့ကျွမ်းကျင်မှုများ အကဲဖြတ်ခြင်းလုပ်ဆောင်ရာတွင် အတက်ပညာဆိုင်ရာစွမ်းရည်များကိုလေ့ကျင့်ရမည်ဖြစ်သည်။ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းရလဒ်များသည် ဖြေဆိုသူ၏ အလုပ်အကိုင်နှင့်အနာဂတ် အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုအတွက် ကြီးမားသော ပါဝင်ပတ်သက်မှုရှိသည်။ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူသည် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းစီမံချက်တွင် ပါဝင်သော သတ်မှတ်ချက်များကို လိုက်နာသင့်ပြီး NSSA နှင့် ACC တို့၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်ညီညွတ်စွာ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းကိုဆောင်ရွက်သင့်သည်။

ကျွမ်းကျင်အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်နှင့် သက်ဆိုင်ရာအရည်အချင်းအဆင့်

Add more sentences concerning certification

ကျွမ်းကျင်မှုအရည်အချင်းအဆင့်တစ်ခုချင်းစီ၏ အသေးစိတ် လေ့လာခြင်းရလဒ်များကို အောက်ဖော်ပြပါဇယားတွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

ဖြေဆိုသူများသည် ၎င်းတို့လုပ်ဆောင်ခဲ့သော ကျွမ်းကျင်မှုများအရ NSSA အသိအမှတ်ပြု ကျွမ်းကျင်အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များကို ရရှိကြပါသည်။ အောက်ဖော်ပြပါဇယားတွင် ဖြေဆိုသူများ ရရှိရန် ရည်ရွယ်ထားသော အဆင့်တစ်ခုချင်းစီမှ ကျွမ်းကျင်မှုများကို စာရင်းပြုစုထားပါသည်။

ဇယား ၄.၃ - အဆင့်တစ်ခုချင်းစီ၏ ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်နှင့် အရည်အသွေးသတ်မှတ်ချက်များ

ကျွမ်းကျင်အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ၁ : တစ်စိတ်တစ်ဒေသကျွမ်းကျင်အဆင့်

- ကျဉ်းမြောင်းသောနယ်ပယ်အတွင်း ပြန်လည်တွေးတောခြင်းဖြင့်ရရှိသော အသိပညာကို သရုပ်ဖော်ခြင်း
- သတ်မှတ်ထားသော အလုပ်တာဝန်များအတွင်း အခြေခံ (သို့) ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားသော လက်တွေ့ ကျွမ်းကျင်မှုများကို လုပ်ဆောင်ခြင်း
- ရှင်းလင်းသော ညွှန်ကြားမှုနှင့်အတူ ပေးအပ်သော လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်အလုပ်များကို လုပ်ဆောင်ခြင်း
- ဘေးကင်းလုံခြုံမှုလိုအပ်ချက်များအား နားလည်မှုကို သရုပ်ဖော်ခြင်း
- အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သော သတင်းအချက်အလက်ကို လက်ခံခြင်းနှင့် ဖြန့်ဝေခြင်း
- အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များရယူခြင်းနှင့် မှတ်သားခြင်း
- မိမိကိုယ်ကို၏ ရလဒ်အတွက် အကန့်အသတ်ရှိသောတာဝန်ယူမှုရှိခြင်း

ကျွမ်းကျင်အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ၂ : ကျွမ်းကျင်အဆင့်

- အတန်အသင့်ဖြစ်သောနယ်ပယ်အတွင်း အခြေခံအသုံးချသော အသိပညာကို သရုပ်ဖော်ခြင်း
- မြောက်များသောအလုပ်များကြားတွင် လက်တွေ့အသုံးချကျွမ်းကျင်မှုများကိုလုပ်ဆောင်ခြင်း
- သိရှိပြီးဖြစ်သော လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်နှင့် လုပ်ဆောင်မှုနည်းလမ်းများပါဝင်သော ကြိုတင်သတ်မှတ်ထားသောလုပ်ငန်းများ ကိုသရုပ်ဖော်ခြင်း
- အဖွဲ့တစ်ခု၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအနေဖြင့် အခြားသူများနှင့်ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်ခြင်း (သို့) အချို့သော ရှုပ်ထွေးသော (သို့) လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်မဟုတ်သော လှုပ်ရှားမှုများ ပါဝင်သော အလုပ်တာဝန်များကိုလုပ်ဆောင်ခြင်း
- အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သော သတင်းအချက်အလက်ကို လက်ခံခြင်းနှင့် ဖြန့်ဝေခြင်း
- အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များရယူခြင်းနှင့် မှတ်သားခြင်း
- ရလဒ်များ၏အရည်အသွေးအတွက် အချို့သောအပိုင်းများအား တာဝန်ယူမှုရှိခြင်း

ကျွမ်းကျင်အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ၃ : အဆင့်မြင့်ကျွမ်းကျင်အဆင့်

- အချို့သောသက်ဆိုင်သည့်သီအိုရီဆိုင်ရာအသိပညာကို သရုပ်ဖော်ခြင်း
- ကောင်းမွန်စွာတိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးသောကျွမ်းကျင်မှုများအတိုင်းအတာတစ်ခုကိုအသုံးချခြင်း
- ကြိုတင်ခန့်မှန်းထားသောပြဿနာများကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခြင်း
- လိုအပ်သော အချို့အကဲဖြတ်မှုနှင့်အတူ ကောင်းမွန်စွာ တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးသော ကျွမ်းကျင်မှုအတိုင်းအတာတစ်ခု လိုအပ်သည့် အလုပ်တာဝန်များကို လုပ်ဆောင်ခြင်း
- ရရှိသည့်သတင်းအချက်အလက်များကို သုံးသပ်ခြင်း
- ကိုယ်ပိုင်ရလဒ်များအတွက်တာဝန်ယူမှုရှိခြင်း
- အခြားသူများ၏ အလုပ်များအတွက် အကန့်အသတ်ရှိသော တာဝန်ယူမှုရှိခြင်း

ကျွမ်းကျင်အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ၄ : ကြီးကြပ်မှုအဆင့်

- ကျယ်ပြန့်သော အသိပညာအခြေခံနားလည်မှု သရုပ်ဖော်ခြင်းနှင့် အချို့သော သီအိုရီဆိုင်ရာ အတွေးအခေါ်များကိုအသုံးချခြင်း
- သတ်မှတ်ထားသော ကြိုတင်မခန့်မှန်းနိုင်သည့် ပြဿနာများအတိုင်းအတာတစ်ခုတွင် အဖြေရှာခြင်းကိုအသုံးချခြင်း
- အမျိုးမျိုးသောအခြေအနေအရပ်ရပ်အတွက် ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အသိပညာကို သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် အသုံးချခြင်း
- မြောက်များစွာသော အရင်းအမြစ်များမှရရှိသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို သတ်မှတ်ခြင်း၊ စိစစ်ခြင်းနှင့် သုံးသပ်ခြင်း
- အခြားသူများ၏ အလုပ်ကို ကြီးကြပ်ခြင်း
- အခြားသူများ၏ ရလဒ် အရည်အတွက်နှင့် အရည်အသွေးအတွက် အကန့်အသတ်ရှိသော

တာဝန်ယူမှုရှိခြင်း

အခန်း (၅)

**အလုပ်သမားများ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေးအစီအစဉ်များ ဆောင်ရွက်ခြင်း
NSSA လုပ်ဆောင်ချက်များ**

မြန်မာနိုင်ငံကဲ့သို့ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများ၏ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များတွင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မိတ်ဖက်များ (DPs) သည် အရေးကြီးသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ပါသည်။ အချို့သော DP များသည် အလုပ်အကိုင် စံနှုန်း ရေးဆွဲရေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု အကဲဖြတ် စစ်ဆေးရေး အစီအစဉ်များတွင် ပညာရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့မှုများ ပေးလျက် ရှိပြီး အချို့မှာမူ သင်တန်းကျောင်းများ ဖွင့်ရန် ဘဏ္ဍာရေး အထောက်အပံ့များ ပေးလျက်ရှိကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ လုပ်ငန်း ကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီဝင်များ၊ NSSA အဖွဲ့ဝင်များ စသူတို့နှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းချက်များအရ DP များသည် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေး လုပ်ဆောင်ချက်များအတွက် လိုအပ်သော အထောက်အပံ့များ ၊ အထူးသဖြင့် စက်ပစ္စည်း ကိရိယာများထောက်ပံ့ပေးမည် ဆိုပါက RPL အခြေပြု ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေး အကဲဖြတ်ခြင်း နည်းလမ်းသည် ရေရှည်တည်မြဲနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ အခြား အဖွဲ့ဝင်များမှ ကျွမ်းကျင်မှု လေ့ကျင့်ရေး လုပ်ငန်းများတွင်လည်း DP များ၏ ကူညီမှု လိုအပ်သည်ဟု အကြံပြုပါသည်။ ဖြေဆိုသူ အများစုက NSSA လုပ်ဆောင်နေသော လုပ်ငန်းများကို လူအများ သိရှိမှုနှင့် စိတ်ဝင်စားမှု နိမ့်နေသေးကြောင်း ထောက်ပြ ပြောဆိုကြသည်။ ထို့ကြောင့် ပြည်နယ်များနှင့် တိုင်းဒေသကြီးများ အဆင့်အထိ NSSA ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များ (ဥပမာ- ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးရေး နှင့် လေ့ကျင့်ရေး သင်တန်း) ပျံ့နှံ့ ရောက်ရှိမှု များလာအောင် ပြုလုပ်ပေးရန် အလွန် လိုအပ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ယင်းသို့ လုပ်ဆောင်ရန်မှာ ငွေကြေး ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု နှင့် နည်းပညာပိုင်း ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ အမြောက်အမြား လိုအပ်ပါသဖြင့် DP များကို ယင်းနယ်ပယ်များတွင် မဖြစ်မနေ ကူညီပေးသင့်ကြောင်း တိုက်တွန်းလိုက်ရပါသည်။

ယခု လက်ရှိတွင် GIZ နှင့် Swisscontact တို့သည် NSSA ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ပါဝင်သော အဓိက DP များ ဖြစ်ကြပါသည်။ အမှန်တကယ်အားဖြင့် မူဝါဒများအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ထောက်ပံ့ပေးမှုသည် အခြား DP များ ဝင်ရောက် မကူညီနိုင်ခင် အထိသာ ယာယီထောက်ပံ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ နောင်အနာဂတ်တွင် GIZ နှင့် Swisscontact အပြင် ADB, ILO နှင့် Lux Developmentတို့သည် NSSA ၏အဓိက ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မိတ်ဖက်များဖြစ်လာရန် အလားအလာကောင်းများရှိနေပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတွင် ပါဝင်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမိတ်ဖက်များ၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရေးအေဂျင်စီများနှင့် အမျိုးသားအဆင့် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်သူများမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်။

ဇယား ၅.၁- ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှု လက်ရှိအခြေအနေ

အဖွဲ့အစည်း/ အသင်းအဖွဲ့များ	ပူးပေါင်းသည့် ပုံစံ	နယ်ပယ်
GIZ	FERDနှင့် သဘောတူညီချက် လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး	NSSA၏ ကျွမ်းကျင်မှု အကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ထုတ်ပေးရေး အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ အကောင်အထည်ဖော်ရေးနှင့် စနစ်တစ်ခု ပေါ်ထွန်းလာရေး အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေအရ NSSA လုပ်ဆောင်ရမည့် အလုပ်များအား အားဖြည့်ကူညီပေးရေး
Swisscontact	MOLIP နှင့် နားလည်မှု စာချုပ်လွှာ ရေးထိုးပြီး	NSSA ၏ ကျွမ်းကျင်မှု အကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ထုတ်ပေးရေး။ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးကဏ္ဍအတွက် အလွတ်သင် သက်မွေး ပညာသင်ပေးခြင်း (Non-Formal TVET)။
UNHABITAT	Fast Track ပရောဂျက် မှတစ်ဆင့်	ဆောက်လုပ်ရေးကဏ္ဍဆိုင်ရာကော်မတီ၊ ဆောက်လုပ်ရေးဝန်ကြီးဌာန။
ILO	သဘောတူညီမှုစာချုပ် ရေးထိုးပြီး	ခရီးသွားကဏ္ဍဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ချက်
Lux Development		လက်ရှိတွင် ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးကဏ္ဍ တိုးတက်အောင် ထောက်ပံ့ပေးလျက်ရှိပါသည်
မြန်မာနိုင်ငံသတ္တု လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း	Fast Track ပရောဂျက် မှတစ်ဆင့်	သတ္တုတူးဖော်ရေး ကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီ
မြန်မာနိုင်ငံ ဆောက်လုပ်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း (MCEA)	Fast Track ပရောဂျက် မှတစ်ဆင့်	ဆောက်လုပ်ရေးကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီ

Sea Lion ကုမ္ပဏီ	Fast Track ပရောဂျက် မှတ်တမ်းဆင့်	သတ္တုနှင့် အင်ဂျင်နီယာကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီမှ လေဖိအားသုံး ကိစ္စရပ်များ (Pneumatic) အတွက် အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စံ ရေးဆွဲရေး
SPI/ ITE	MOLIP နှင့် နားလည်မှု စာချွန်လွှာ ရေးထိုးပြီး	စံနှုန်းနှင့် အရည်အချင်းသတ်မှတ်ရေးပုံစံ၊ NSSA ၏ စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် ဗဟုသုတမျှဝေခြင်း
Ply Pin		

ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး နယ်ပယ်တွင်သာ မကဘဲ အလွတ်သင် သက်မွေး ပညာ ကဏ္ဍတွင်လည်း DP များ ရှိပါသည်။ တိတိကျကျဖော်ပြရမည်ဆိုလျှင် KDI သည် သက်မွေးပညာသင်တန်းများ ပေါ်ပေါက်လာရေး အတွက် ဗဟုသုတများမျှဝေခြင်းနှင့် PTTEP ကုမ္ပဏီသည် MOLIP ၏ ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများအတွက် အဆောက်အအုံများ၊ ပစ္စည်းကိရိယာများနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာအထောက်အပံ့များ ပေးလျက်ရှိပါသည်။ စက်မှုဝန်ကြီးဌာနမှ ဦးစီးသည့် သတ္တုနှင့်အင်ဂျင်နီယာဆိုင်ရာသင်တန်းကျောင်းများကို ADB မှထောက်ပံ့လျက်ရှိပြီး JAVADAသည် MOLIPနှင့် ပူးပေါင်း၍ တိုးချဲ့သင်တန်းများနှင့် ဂျပန်နည်းဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးရေး စနစ်များကို မျှဝေပေးသော ဟောပြောပွဲများ နှစ်စဉ် ကျင်းပလျက်ရှိပါသည်။ ထပ်မံ၍ CVTသည် Swiss Model အလုပ်သင်လေ့ကျင့်ရေးသင်တန်းကို စတင်ဖွင့်လှစ်ရန် MOLIPနှင့် သဘောတူညီချက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။

NSSA၏ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်ဆောင်ချက်များတွင် ပါဝင်သော DP များနှင့် အကောင်အထည် ဖော်သည့် အေဂျင်စီများ၏ ကူညီ အထောက် အပံ့ပေးနေသည့် အခြေအနေများကို ပိုမို၍ တိတိကျကျ ပေါ်လွင်စေရန် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေပါ လုပ်ဆောင်ရမည့် အချက်များနှင့်ရော၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍဆပ်ကော်မတီများ အလိုက်ပါ နောက်တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

၅.၂ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပါဝင်သော ဖွံ့ဖြိုးမှု မိတ်ဖက်များ

အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် (ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကဏ္ဍ အတွက်သာ) DP များနှင့် ပူးတွဲလုပ်ဆောင်နေမှု အခြေအနေ (ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေးဌာနသည် ကြားခံ ဆက်သွယ်သူ ဖြစ်သည်။)

အခန်း/ပုဒ်မ	အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ ဖော်ပြချက်များ	MOLIPမှ ဦးစားပေးဆောင်ရွက်သင့်သော ဆောင်ရွက်ချက်များ	အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရေးအတွက် လိုအပ်သော စည်းမျဉ်းများ/ လမ်းညွှန်ချက်များ/ အမိန့်များ(NSSA မှ ရေးဆွဲရန်လိုအပ်ပြီး MOLIPမှ ထုတ်ပြန်ရန်လိုအပ်သည်)
အခန်း(၄)၊ ပုဒ်မ ၁၀			
၄ (၁၀-က)	ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ (NSDA) ကို တည်ထောင်ရန်	၁) NSSA ကော်မတီဝင်များ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ပြန်လည် မိတ်ဆက် ပေးရန် ၂) အစိုးရအသစ်၏ ဖွဲ့စည်းပုံအရ NSSA ကော်မတီဝင်များကို ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းရန်	အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဗဟိုအဖွဲ့ (ESDCB) မှ လုပ်ငန်း တာဝန်များနှင့် ပူးတွဲ၍ အမိန့် ကြော်ငြာစာ ထုတ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

၄ (၁၀-ခ)	ကော်မတီဝင်များအဖြစ် နည်းပညာ ကျွမ်းသုများနှင့် အကြံပေးများ ခန့်အပ်ရန်၊	ESDCB ၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ကော်မတီဝင်များအဖြစ် နည်းပညာကျွမ်းသုများနှင့် အကြံပေးများ ရွေးချယ်ရန်၊	နည်းပညာကျွမ်းသုများနှင့် အကြံပေးများအတွက် အဖွဲ့ဝင်စံညွှန်းများ သတ်မှတ်ရန်၊
အခန်း (၄)၊ ပုဒ်မ (၁၁)			
၄ (၁၁)	NSSA ၏ တာဝန်များ	အဖွဲ့ဝင်များအတွက် တာဝန်များ ပြန်လည်သတ်မှတ်ရန်	မူဝါဒ၊ စံညွှန်းများ၊ စံသတ်မှတ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် NSSA ၏ တာဝန်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်စီစဉ်ခြင်း၊
	(က) အလုပ်အကိုင် တစ်ခုစီအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုစံနှုန်းများကို အမျိုးအစား ခွဲခြား၊ ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ပြဌာန်းခြင်းတို့ ပြုလုပ်ရန်	ကျွမ်းကျင်မှုစံနှုန်းများကို ဦးစားပေး အစဉ်လိုက် ရေးဆွဲပြီး တရားဝင် ထုတ်ပြန်ရန်	

	<p>(ခ)အလုပ်သမား များ၏ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ဦးစားပေးအဆင့်များခွဲခြားသတ်မှတ်ရန်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းနှင့် သက်ဆိုင်သော မူဝါဒများချမှတ်ပေးရန်၊</p>		<p>အလုပ်အကိုင်များအတွက် ဦးစားပေးအဆင့်များ သတ်မှတ်ရန်၊ ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းအတွက် မူဝါဒများချမှတ်ရန်၊</p>
	<p>(ဂ) ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေး အကဲဖြတ်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း သတ်မှတ်ရန်၊</p>		<p>ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေး နည်းစနစ်များ ပြုစုရန်၊</p>
	<p>(ဃ)သင်တန်းကျောင်းများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေး ဌာနများအတွက် မှတ်ပုံတင်လက်မှတ်များ ထုတ်ပေးရန်၊</p>	<p>သင်တန်းကျောင်းများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေး ဌာနများကို တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုပေးခြင်း၊</p>	<p>တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုထားသောသင်တန်းကျောင်းများ/ ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေး ဌာနများအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ ပြုစုပေးရန်</p>

	(င) ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေး အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ထုတ်ပေးရေးအတွက် စီစဉ်ရန်	ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ထုတ်ပေးရေး	အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ပုံစံ ပြဌာန်းရန်
	(စ) အလုပ်သမားများ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရန်ပုံငွေ တည်ထောင်ပြီး စီမံခန့်ခွဲရန်၊	ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရန်ပုံငွေ တည်ထောင်ပြီး စီမံခန့်ခွဲရန်၊	
	(ဆ) NSSA လက်အောက်ရှိ ကော်မတီများနှင့်၊ ကော်မတီခွဲများကို စီမံခန့်ခွဲရန်၊	သက်ဆိုင်ရာ ကော်မတီများကို စောင့်ကြည့်ပြီး ကြီးကြပ်ရန်၊	

အခန်း(၄)၊ ပုဒ်မ (၁၂)

<p>၄ (၁၂)</p>	<p>၁) ကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေး ကော်မတီ (OCSTC)</p> <p>၂) ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးနှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ထုတ်ပေးရေး ကော်မတီ (SACC)</p> <p>၃) ကော်မတီခွဲများတည်ထောင်ခြင်း</p>		
<p>၄ (၁၃-က)</p>	<p>၁) ကော်မတီ ဖွဲ့စည်းပုံများ ပြုစုရန်</p> <p>၂) Workplan များ ရေးဆွဲရန်</p>		
<p>၄ (၁၃-ခ)</p>	<p>OCSTC ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ</p>		<p>အောက်ပါတို့အတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ ရေးဆွဲရန်</p> <ul style="list-style-type: none"> • ကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်းများ ရေးဆွဲရေး • သင်တန်းလေ့ကျင့်ရေးကျောင်းများ • သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများ ရေးဆွဲရေး • သင်တန်းကျောင်းများ၊ သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများနှင့် သင်တန်း နည်းပြများအတွက် တရားဝင် အသိအမှတ် ပြုရေး • တရားဝင် အသိအမှတ် ပြုရေးအတွက် စစ်ဆေး လေ့လာခြင်း • အစီရင်ခံစာ တင်ပြခြင်း
<p>၄ (၁၃-ဂ)</p>	<p>SACC ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ</p>		<p>အောက်ပါတို့အတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ ရေးဆွဲရန်</p> <ul style="list-style-type: none"> • အကဲဖြတ်စစ်ဆေးရေး စံနှုန်း

			<ul style="list-style-type: none"> • အကဲဖြတ်စစ်ဆေးရေး ဌာနများ၊ အကဲဖြတ်စစ်ဆေးရေး လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အကဲဖြတ် စစ်ဆေးသူများကို တရားဝင် အသိအမှတ်ပြုရေး • တရားဝင် အသိအမှတ် ပြုရေးအတွက် ဆန်းစစ် လေ့လာခြင်း၊ • အစီရင်ခံစာ တင်ပြခြင်း
၅ (၁၄)	ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အလုပ်ရှင်အခြေပြု သင်တန်းများ၊		မူဝါဒ
၅ (၁၅-က)	လုပ်ငန်းတွင်း သင်တန်း၊ အလုပ်ခွင် သင်တန်း၊ ပြင်ပ သင်တန်း၊ အွန်လိုင်း သင်တန်း၊		သင်တန်းဆရာများအတွက် သင်တန်းများ သင်တန်းနည်းပြများ၏ အရည်အချင်းများ
၅ (၁၅-ခ)	အနည်းဆုံး အသက် ၁၆ နှစ် ပြည့်ပြီးသူ များကို အလုပ်သင် အဖြစ် ခန့်ထားရန်၊		အလုပ်သင်နှင့် သက်ဆိုင်သော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ

၆	<p>နိုင်ငံသားပိုင် သင်တန်းကျောင်းများ နှင့် အကဲဖြတ် စစ်ဆေးရေး ဌာနများ မှတ်ပုံတင်ပေးခြင်း</p>		<p>အောက်ပါတို့အတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ လိုအပ်သည်</p> <ul style="list-style-type: none"> • မှတ်ပုံတင် ပယ်ဖျက်ခြင်းနှင့် သက်တမ်းတိုးခြင်း • သင်တန်းသားများနှင့်စာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်း • အချက်အလက်များစီမံခန့်ခွဲရေးနည်းစနစ် • အစီရင်ခံစာ ပုံစံ • NSSA နှင့် သင်တန်း ကျောင်းများကြား ထားရှိရမည့် တရားဝင် သဘောတူညီ စာချုပ် <p>အောက်ပါတို့အတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ</p> <ul style="list-style-type: none"> • အကဲဖြတ်စစ်ဆေးမှု နှုန်းများ သတ်မှတ်ခြင်း • အချက်အလက်များစီမံခန့်ခွဲရေးနည်းစနစ် • အစီရင်ခံစာ ပုံစံ • NSSA နှင့် အကဲဖြတ် စစ်ဆေးရေး စင်တာများကြား ထားရှိသော တရားဝင် သဘောတူ စာချုပ်
၆	<p>နိုင်ငံခြားသားပိုင် သင်တန်းကျောင်းများနှင့် အကဲဖြတ်စစ်ဆေးရေးစင်တာများ မှတ်ပုံတင်ပေးခြင်း</p>		<p>အောက်ပါတို့အတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ လိုအပ်သည်</p> <ul style="list-style-type: none"> • မှတ်ပုံတင် ပယ်ဖျက်ခြင်းနှင့် သက်တမ်းတိုးခြင်း • သင်တန်းသားများနှင့်စာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်း • အချက်အလက်များစီမံခန့်ခွဲရေးနည်းစနစ် • အစီရင်ခံစာ ပုံစံ • NSSA နှင့် သင်တန်း ကျောင်းများကြား ထားရှိရမည့် တရားဝင် သဘောတူညီ

			<p>စာချုပ်</p> <p>အောက်ပါတို့အတွက် လမ်းညွှန် ချက်များ</p> <ul style="list-style-type: none"> • အကဲဖြတ်စစ်ဆေးမှု နှုန်းများ သတ်မှတ်ခြင်း • အချက်အလက်များစီမံခန့်ခွဲရေးနည်းစနစ် • အစီရင်ခံစာ ပုံစံ • NSSA နှင့် အကဲဖြတ် စစ်ဆေးရေး ဌာနများကြား ထားရှိသော တရားဝင် သဘောတူ စာချုပ်
၇ (၂၄-၂၅)	ကျွမ်းကျင်မှုယှဉ်ပြိုင်ပွဲများ ကျင်းပရန်၊		
၈ (၂၆)	ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေး ရန်ပုံငွေ တည်ထောင်ရန်၊		
	ရန်ပုံငွေ ခွဲဝေသုံးစွဲခြင်း စီမံခန့်ခွဲရန်၊		
၈ (၂၇)	ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေး ရန်ပုံငွေစီမံခန့်ခွဲရေး ကော်မတီ တည်ထောင်ရန်၊		
၈ (၂၈-က)	ပုံမှန် ထည့်ဝင်ကြေးများ ကောက်ခံရေး စီမံခန့်ခွဲရန်၊		
၈ (၂၈-ခ)	ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအသင်း၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် ရန်ပုံငွေ		

	စီမံခန့်ခွဲရန်		
၈ (၂၈-ဂ)	ရန်ပုံငွေကို ဘဏ်၌ ငွေစုထားရန် (သို့) အစိုးရ၏ ငွေစုလက်မှတ်များဝယ်ယူပြီး ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန်၊		
၈ (၂၈-ဃ)	ထောက်ခံချက်ဖြင့် အလှူငွေများ လက်ခံရန်၊		
၈ (၂၈-င)	ရန်ပုံငွေ ကောက်ခံခြင်းနှင့် သုံးစွဲခြင်းအတွက် စာရင်းစစ်ဆေးရန်၊		

၅.၂ အလုပ်အကိုင်များအရ လက်ရှိဖွံ့ဖြိုးရေးမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း အခြေအနေများ

စဉ်	အလုပ်အကိုင်များ	အဆင့်	ကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်းသတ်မှတ်ချက်		သင်တန်း		အကဲဖြတ်စစ်ဆေးရေး	
			လက်ရှိ DP များ	ပါဝင် ကူညီမှု အမျိုးအစား	လက်ရှိ DP များ	ပါဝင် ကူညီမှု အမျိုးအစား	လက်ရှိ DP များ	ပါဝင် ကူညီမှု အမျိုးအစား
ဆောက်လုပ်ရေးကဏ္ဍ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးကော်မတီ								
၁	လက်သမား	၁	GIZ	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး	UNHABITAT	ဘဏ္ဍာရေး	GIZ (PILOT) / UNHABITAT	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး
၂	အုတ်စီလုပ်သား	၁	GIZ	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး	UNHABITAT	ဘဏ္ဍာရေး	GIZ & SwissContact / UNHABITAT	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး
၃	ကြွေးပြားကပ်သူ	၁	GIZ	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး	မရှိ	မရှိ	မရှိ	မရှိ
သတ္တုနှင့် အင်ဂျင်နီယာကဏ္ဍ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးကော်မတီ								
၄	MMAW ဂဟေဆက် လုပ်သား	၁	GIZ	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး	မရှိ	မရှိ	GIZ & SwissContact	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး
၅	လျှပ်စစ်တပ်ဆင် သူ (အဆောက် အဦး)	၁	GIZ	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး	မရှိ	မရှိ	GIZ & SwissContact	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး

၆	လေအေးပေးစက် တပ်ဆင်သူ	၁	GIZ	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး	မရှိ	မရှိ	GIZ & SwissContact	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး
၇	တွင်ခုံ/ဖောက်ခုံ လုပ်သား	၁	GIZ	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး	မရှိ	မရှိ	GIZ & SwissContact	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး
သစ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးကော်မတီ								
၈	ပရိဘောဂ လက်သမား	၁	GIZ	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး			GIZ & SwissContact	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး
စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးကော်မတီ								
၉	လယ်ယာသုံးစက် ပြင်သူ	၁	GIZ	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး	မရှိ	မရှိ	မရှိ	မရှိ
၁၀	လယ်ယာသုံးစက် များ မောင်းနှင်သူ	၁	GIZ	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး	မရှိ	မရှိ	မရှိ	မရှိ
သတ္တုတူးဖော်ရေးကဏ္ဍ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးကော်မတီ								
၁၁	သတ္တုတူးဖော်သူ	၁	GIZ	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး	သတ္တုတူးဖော်ရေး လုပ်ငန်းရှင်များ အသင်း	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး	သတ္တုတူးဖော်ရေး လုပ်ငန်းရှင်များ အသင်း	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး
ထုတ်လုပ်ရေးကဏ္ဍ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးကော်မတီ								
၁၂	အထည်ချုပ် လုပ်သား	၁	GIZ	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး	မြန်မာအထည်ချုပ် လုပ်ငန်း လုပ်သားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အသင်း	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး	GIZ & SwissContact	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး

စီးပွားရေးနှင့်ဆောင်ရွက်မှုကဏ္ဍ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးကော်မတီ								
၁၃	အရောင်းဝန်ထမ်း	၁	GIZ	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး	မရှိ	မရှိ	GIZ &SwissContact	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး
၁၄	ငွေကိုင်	၁	GIZ	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး	မရှိ	မရှိ	GIZ &SwissContact	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး
ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးကဏ္ဍ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ရေးကော်မတီ								
၁၅	Room Attendant	၁	GIZ	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး	မရှိ	မရှိ	GIZ &SwissContact	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး
၁၆	Waiting Staff	၁	GIZ	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး	မရှိ	မရှိ	GIZ &SwissContact	နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေး

အခြားကျန်ရှိသော အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှုစံများ ရေးဆွဲရေး အတွက် DP များနှင့် ဆွေးနွေးမှုများပြုလုပ်လျက်ရှိပြီး ၂၀၁၆ ခုနှစ်အတွင်း ပြီးရန် မှန်းထားသော အလုပ်အကိုင်များ စာရင်းကို အောက်တွက်ဖော်ပြထားပါသည်။

ဇယား ၅.၂- ၂၀၁၆ခုနှစ်အတွင်း အကောင်အထည်ဖော်ရန် စီစဉ်ထားသော အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်းများ

စဉ်	အလုပ်အကိုင်များ	သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီ
၁	ကွန်ကရစ်ဖျော်သူ	ဆောက်လုပ်ရေးကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီ
၂	ပိုက်ပြင်လုပ်သား	ဆောက်လုပ်ရေးကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီ
၃	Pneumatic (လေဖိအား) ထိန်းချုပ်သူ	သတ္တုနှင့် အင်ဂျင်နီယာကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီ
၄	သံရည်ကျိုပုံသွန်းလုပ်သား	သတ္တုနှင့် အင်ဂျင်နီယာကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီ
၅	အပူပေးခြင်းနှင့်ပိုက်ဆက်ခြင်း(ဘွိုင်လား)	သတ္တုနှင့် အင်ဂျင်နီယာကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီ
၆	မော်တော်ယာဉ်စက်ပြင်	သတ္တုနှင့် အင်ဂျင်နီယာကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီ
၇	အသေးစားစက်ပစ္စည်းများ ပြုပြင်သူ	သတ္တုနှင့် အင်ဂျင်နီယာကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီ
၈	နေရောင်ခြည်စွမ်းအင်	သတ္တုနှင့် အင်ဂျင်နီယာကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီ
၉	လျှပ်စစ်နှင့် စက်ပစ္စည်းများ ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေး	သတ္တုနှင့် အင်ဂျင်နီယာကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီ
၁၀	ဆီအုန်းအလုပ်သမား	စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီ
၁၁	ရာဘာခြံအလုပ်သမား	စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီ
၁၂	ရာဘာအစေးထုတ် အလုပ်သမား	စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီ
၁၃	ရာဘာစက်ရုံအလုပ်သမား	စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီ
၁၄	ဟိုတယ်ဧည့်ကြိုဝန်ထမ်း	ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီ
၁၅	Public Area Attendant	ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီ
၁၆	ဧည့်လမ်းညွှန်	ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီ

အခန်း (၆)
နိဂုံးချုပ်

ဤအပိုင်းတွင် အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သော မေးမြန်းမှု (၇၀) မှတစ်ဆင့် ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များ၏ အကျဉ်းချုပ်ကို ဖော်ပြထားပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်းများကို ရေးဆွဲရာတွင် သက်ဆိုင်ရာ ကဏ္ဍအလိုက် ဆပ်ကော်မတီများ အနေဖြင့် မည်သည့် အလုပ်အကိုင်များသည် ဝယ်လိုအား များလာနိုင်ချေ ရှိသည်ကို လေ့လာရန်မူ မည်သည့် သမရိုးကျ လေ့လာမှုများကိုမှ လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းမရှိပါ။ ထိုလုပ်ဆောင်မှုအစား ၎င်းတို့သည် အလုပ်ရှင်များနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများမှ အကြံပြုချက်များကို ရယူခဲ့ကြပါသည်။ OCS များ ပြီးမြောက်ရန်အချိန်ကာလမှာ လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ် ရရှိမှုပေါ် မူတည်၍ ၃လမှ ၁နှစ်ထိ ကြာမြင့်တတ်ပါသည်။ OCS ရေးဆွဲနေစဉ် ကာလအတွင်း ကော်မတီအားလုံးမှ ပါဝင်သူများသည် OCSကို ILO နှင့် သာမက ASEAN စံနှုန်းများနှင့်ပါ ကိုက်ညီမှု ရှိကြောင်း သေချာစေရန် အထူး အာရုံထားလုပ်ဆောင်ခဲ့ကြပါသည်။

အားလုံးသော ကော်မတီများတွင် အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍ နှစ်ခုလုံးကို ကိုယ်စားပြုသော ကိုယ်စားလှယ်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပြီး နောင်တွင် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍမှ ပါဝင်မှုသည် ၇၅% ရှိလာမည်ဟု မျှော်မှန်းထားပါသည်။ လက်ရှိ လုပ်ဆောင်သော လုပ်ငန်းစဉ်များ အရှိန်မြှင့်တင်ရန် တာဝန်ယူထားသော အဖွဲ့ဝင်များကို ထိုက်သင့်သော အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် အသိအမှတ် ပြုခြင်းများ ပေးပြီး စိတ်အားထက်သန်မှုများ ဆက်လက် ရှင်သန်အောင် လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဖြေဆိုသူများမှ အဓိကအားဖြင့်ဖော်ပြခဲ့သော အချက်မှာ မိမိ အဖွဲ့အစည်း အတွင်းသာ မက၊ ပြင်ပမှ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေး လုပ်ငန်းများနှင့် သက်ဆိုင်သော လူပုဂ္ဂိုလ်၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့်ပါ ပူးပေါင်း ဆက်သွယ်ရေး တိုးမြှင့်ရန် NSSA နှင့် ၎င်း၏ ဆက်စပ် ကော်မတီများ အားလုံးတွင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူတစ်ယောက်စီ ခန့်အပ်ထားရန်ဖြစ်ပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် NSSA နှင့် ဆက်စပ်နေသောကော်မတီများအကြား လုပ်ငန်းတွင်း အစည်းအဝေးများကို အရေးပေါ် အခြေအနေ အရသာ လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။ ထို့အပြင် ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုကို ချမှတ်ရာတွင် လိုက်နာရမည့် တိကျသော လမ်းညွှန်ချက်များ မရှိကြပါ။ ရေးဆွဲပြီးသော OCS များကို NSSA သို့သာ တင်ပြကြပြီး NSSA မှ ၎င်းတို့ကို ပုံနှိပ်၍ ထုတ်ဝေပေးပါသည်။ ကော်မတီများ အနေနှင့်မူ ကျွမ်းကျင်မှု စံများ ရေးဆွဲသည့် အချိန်ကာလ အတွင်း မှတ်တမ်း မှတ်ရာများ ရေးသားခြင်း ပြုလုပ်သင့်သော်လည်း ထိုသို့ ပြုလုပ်ရန် တိကျသော လမ်းညွှန်ချက်များ မရှိသေးပေ။

OCS များကို ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ လုပ်ငန်း ကဏ္ဍ ဆပ်ကော်မတီများ အားလုံးကို ကိုယ်စားပြု ဖြေကြားသူများသည် အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စံများကို ယေဘုယျအားဖြင့် တစ်နှစ်တစ်ခါ ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်သင့်ကြောင်း ပြောကြားကြပါသည်။ အသေချာဆုံး ပြောရလျှင် စံနှုန်းများကို နည်းပညာပြောင်းလဲမှု၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ ပေးသော အကြံဉာဏ်များ အရ ပြင်ဆင်ရမည်ဟု ခိုင်ခိုင်မာမာ ပြောဆိုကြသည်။ သို့သော် ယခုထိတိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်းများနှင့် ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်များထံမှ ရရှိခဲ့သော တုံ့ပြန်ချက်သည် ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများ၏ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခ လစာ မည်သို့

ရှိလာမည်ဟု စုံစမ်းခြင်းက လွဲ၍ အခြား မေးမြန်း စုံစမ်း အကြံပေးမှုမျိုး မရရှိသေးပါ။ သို့ကြောင့် NSSAသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများသာမက အမျိုးသားအဆင့် ကျွမ်းကျင်မှု စံများ ပေါ်ထွက်လာရေးအတွက် တာဝန်ရှိသော အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိက အဖွဲ့အစည်းများ၊ လူပုဂ္ဂိုလ်များ အားလုံးကို ၎င်းလုပ်ဆောင်ခြင်း ရည်ရွယ်ချက်များကို နားလည်သဘောပေါက်စေရန် ရှင်းလင်းသည့် အစီအစဉ်များကို ပို၍ အားစိုက် လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ အားလုံး၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုသည် နောက်ထပ် အကောင်အထည်ဖော်မည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ အောင်မြင်မှု ရှိမရှိကို အဓိက ဆုံးဖြတ်ပေးသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်နေသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

နောက်ဆက်တွဲ

Employment and Skills Development Law of Myanmar (2013)

Skills Promotion Act of Thailand (2002)

Skills Development Amendment Act of Republic of South Africa (2003)

Skills Development Levy Act of Singapore (REVISED EDITION 2012)

Code of Ethics for Assessors